

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Vývoj mezd zaměstnanců v ČR v letech 2007-2010
Employees the Wage Progression in the Czech Republic in the Year
Period 2007-2010

Student: Martina Píšťková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně, přílohy č. 1-4 jsem převzala z internetových stránek Českého statistického úřadu a příloha č. 5 byla převzata z internetových stránek Ministerstva financí a čerpala jsem ze zdrojů uvedených v seznamu použité literatury.

V Ostravě 7. kětna 2010

.....

Obsah

1.	Úvod	1
2.	Teoretické a právní aspekty	2
2.1.	Mzda v právních předpisech	2
2.2.	Plat	2
2.3.	Mzda	3
2.3.1.	Hrubá mzda	4
2.3.2.	Minimální mzda	5
2.4.	Mzdové formy	6
2.5.	Pracovněprávní vztahy	9
2.5.1.	Účastníci pracovního poměru	9
2.5.2.	Vznik pracovního poměru	10
2.5.3.	Pracovní smlouva	11
2.5.4.	Změny pracovního poměru	13
2.5.5.	Skončení pracovního poměru	14
3.	Účetní a daňové aspekty	16
3.1.	Právní úprava	16
3.2.	Způsoby účtování	17
3.2.1.	Zúčtování se zaměstnanci a institucemi	17
3.2.2.	Zúčtování daní	20
3.2.3.	Zúčtování se společníky, s účastníky sdružení a se členy družstva	21
3.2.4.	Osobní náklady	22
3.3.	Příjmy ze závislé činnosti	23
3.4.	Superhrubá mzda	25
3.5.	Způsoby zdanění	25

3.6.	Roční zúčtování záloh a výpočet daně	28
4.	Praktická aplikace	29
4.1.	Výpočet mezd	29
4.2.	Vývoj a porovnání mezd	37
4.2.1.	Průměrné mzdy	37
4.2.2.	Nominální a reálný růst	40
4.2.3.	Mzdy podle věku příjemce	41
4.2.4.	Mzdy podle pohlaví příjemce	42
4.2.5.	Mzda podle vzdělání příjemce	43
5.	Závěr	44
	Seznam použité literatury	46
	Seznam zkratk a symbolů	
	Seznam grafů	
	Seznam tabulek	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

1. Úvod

Člověk potřebuje nezbytné množství prostředků proto, aby mohl uspokojit své potřeby, ať už hmotné či nehmotné. Způsob získání peněžních nebo naturálních prostředků k uspokojení potřeb je u většiny populace formou mzdy. Z důvodu, že i já jednou budu pobírat mzdu, jsem si vybrala toto téma: Vývoj mezd zaměstnanců v ČR v letech 2007 – 2010.

Myslím si, že sledovat vývoj mezd je v dnešní době velmi důležité, neboť jak už bývá zvykem v České republice, tak se rok od roku mění zákony. Tyto legislativní změny většinou ovlivňují výši čisté mzdy zaměstnance. Současná ekonomická krize, která působí na našem území, má podstatný vliv na vývoji mzdy. Jak všechny tyto změny a vlivy působí na výši mezd, se budu zabývat v této bakalářské práci.

Cílem mé práce je sledovat za poslední období čtyř let vývoj mezd. Hodnocení vývoje mezd budu sledovat ze dvou pohledů a to z pohledu legislativního a statistického. Ten první jsem si zvolila, protože každým rokem se mění výše zdanění fyzických osob, výše sociálního a zdravotního pojištění, výše odčitatelných položek, výše slev na dani, ale také se může změnit způsob výpočtu čisté mzdy. Z druhého pohledu se budu zaměřovat na výsledky Českého statistického úřadu.

Ve druhé kapitole, která zahrnuje teoretické a právní aspekty, budou vysvětleny základní pojmy, jako jsou minimální a hrubá mzda, plat, mzdové formy, ale také pracovněprávní vztahy a s nimi spojené pojmy jako zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní smlouva, vznik, změna a ukončení pracovního poměru.

V další kapitole, která bude obsahovat účetní a daňové aspekty se na začátku budu věnovat způsobům účtování a zdanění. Popíši a zaúčtuji vztahy se zaměstnanci, s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, se společníky, s účastníky sdružení a se členy družstva, ale také zaúčtování daní z příjmů ze závislé činnosti a nakonec budu účtovat mzdové náklady. Na konci třetí kapitoly budu charakterizovat jaké jsou příjmy ze závislé činnosti, superhrubou mzdu a způsoby zdanění.

Praktickou aplikací se budu zabývat ve čtvrté kapitole. V první polovině zde budu zpracovávat příklady na výpočet čisté mzdy a to vždy za každý rok zvlášť. Tyto způsoby výpočtu také zaúčtuji. Vypočtené čisté mzdy budu porovnávat a zjišťovat, o jakou částku je mzda nižší nebo vyšší oproti minulému roku. Ve druhé polovině se budu věnovat vývoji průměrné nominální mzdě a nominálnímu a reálnému růstu mezd. Nakonec budu rozlišovat mzdy příjemce nejen podle zkoumaných let, ale taky podle pohlaví, věku a vzdělání.

2. Teoretické a právní aspekty

2.1. Mzda v právních předpisech

Právní úprava mzdy řeší ochranu zaměstnanců, a s tím spojenou ochranu mzdy. Právní předpisy také upravují práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a dalších osob při poskytování mezd. Mzda je upravena ve čtyřech právních předpisech a těmi jsou:

- **Listina základních práv a svobod.** Mzda v Listině základních práv a svobod je řešena v článku 28. Stojí zde: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“¹
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.** Mzda v zákoníku práce vymezuje podstatu a definici pojmu mzdy. Dále upravuje minimální mzdu, mzdové podmínky, práva a povinnosti při vzniku a skončení pracovního poměru, mzdu při výkonu práce při pracovní pohotovosti, dohody ze srážkách ze mzdy zaměstnance k uspokojení nároků zaměstnavatele atd.
- **Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.** Tento zákon upravuje vztahy v procesu poskytování mezd. Jeho hlavním cílem je umožnit nejméně minimální ochranu zaměstnancům ve mzdové oblasti, v případech, kdy mohou být zneužity některé podmínky v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.** Podle zákona o zaměstnanosti jsou úřady práce kontrolními orgány, které provádějí kontrolu u zaměstnavatelů. Kontrolují zde dodržování právních předpisů v oblasti mezd a ostatních pracovněprávních předpisů.²

2.2. Plat

Je to peněžitá plnění, které obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele. Zaměstnavatelem se v tomto případě rozumí:

- stát,
- územní samosprávních celek,
- státní fond,

¹ Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, článek 28

² TOMŠÍ, T. *Mzdy a mzdové systémy*, vyd. 1. Praha: Aspi. 2008. 336 s. ISBN: 978-80-735-7-340-9

- příspěvková organizace
- školská právnická osoba

Každý zaměstnanec je zařazen do platového tarifu, podle kterého se zjistí výše platu. Platový tarif je upraven zákoníkem práce a je tvořen z platové třídy (umístění podle charakteru vykonávané práce) a platového stupně (umístění podle délky dosažené praxe). V současné době máme 16 platových tříd a 12 platových stupňů.

„Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“³

2.3. Mzda

„Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.“⁴

Je to tedy příjem ze závislé činnosti, který tvoří hlavní příjem většiny populace. Výše mzdy je ovlivněna spousty faktory, především složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, obtížností pracovních podmínek, pracovní výkonností a dosahovaných pracovních výsledků. Vliv na výši mzdy zaměstnance má také jeho úroveň vzdělání, dovednosti a schopnosti.

Mzda je stanovena nejčastěji v pracovní či v jiné individuální smlouvě nebo také může být v kolektivní smlouvě. Pravidla pro poskytování mzdy může zaměstnavatel též sjednat ve vnitřním mzdovém předpisu, nebo může být určena ve mzdovém výměru. Všechny

³ § 136 odst. 1,2 zákon č. 256/2006 Sb., zákoník práce

⁴ § 4 odst. 2 zákon č. 256/2006 Sb., zákoník práce

uvedené formy mzdové úpravy musí být stanoveny v písemné formě a vydány v den nástupu do práce.

Splatnost mzdy je vždy až po vykonání práce. Může být splatná v jakémkoliv období, které je kratší než měsíční období např. denní, týdenní, dekádní nebo jiné kratší období. Nelze mzdu vyplatit před vykonáním práce. Zaměstnavatel musí mzdu vyplatit v celé výši v období splatnosti, tak jak na ni má zaměstnavatel právo. Nevyplatí-li mzdu nebo odloží-li výplatu, tak porušuje ustanovení o splatnosti.

Zaměstnanec obdrží svou mzdu v zákonných penězích, někdy může zaměstnavatel poskytnout část mzdy i v naturáliích. Za naturální mzdu lze považovat výrobky, služby, výkony a práce. Je zakázáno poskytovat naturální mzdu v podobě lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek. Zaměstnanec ale musí s naturální mzdou souhlasit. Povinnost zaměstnavatele pokud zaměstnavatel pobírá naturální mzdu je, vyplatit zaměstnanci nejméně minimální mzdu nebo sazbu nejnižší úrovně záruční mzdy v peněžních jednotkách.

Pokud není stanoveno v kolektivní, pracovní nebo jiné individuální smlouvě o mzdě, tak se mzda vyplácí vždy na pracovišti v pracovní době. Zaměstnanec zároveň při zúčtování mzdy obdrží písemný doklad, ve kterém náleží údaje o mzdě a jejích jednotlivých složkách a o provedených srážkách. Z obdrženého dokladu, musí být zřejmý způsob výpočtu mzdy.

2.3.1. Hrubá mzda

Pro zjištění výše hrubé mzdy musí být zjištěno vše co souvisí se mzdou. Základem k výpočtu hrubé mzdy, je základní mzda. K základní mzdě se dále připočítávají povinně zákonem stanovené mzdové příplatky, prémie, odměny a náhrady mzdy. Nelze však do ní zahrnout plnění, které nemá povahu mzdy např: odstupné, cestovní náhrady, odškodnění pracovních úrazů, náhrady za opotřebení vlastního náradí a další peněžité nebo naturální plnění, ze kterého je evidentní, že nejsou mzdou, nebo nemají povahu odměny.

Z hrubé mzdy vypočítáváme výši ZP a SP, které odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel.

Mezi nejčastější příplatky, které připočítáváme k hrubé mzdě patří:

- **Příplatek za práci přesčas** - může být nařízen občas, a to jen z vážných provozních důvodů a nesmí být více jak 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem může být sjednána výjimečně práce přesčas po dobu nejvýše 26 týdnů, s tím že práce přesčas nesmí překročit

8 hodin týdně. Výjimku může určit jen kolektivní smlouva, kdy období práce přesčas je 52 týdnů. Zaměstnanci náleží příplatek nejméně ve výši **25 %** průměrného výdělku.

- **Příplatek za práci v noci** – k povolení práci v noci, musí být zaměstnanec vyšetřen lékařem před zařazením na noční práci, nejméně však jednou ročně. Za každou odpracovanou hodinu mezi 22. a 6. hodinou náleží pracovníkovi odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.
- **Příplatek za práci ve svátek** – pokud zaměstnanec vykonává práci ve svátek náleží mu nárok na placené náhradní volno a to minimálně ve výši 100% průměrné mzdy.
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – za každou odpracovanou hodinu v sobotu nebo v neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnavatel musí respektovat nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl po dobu 7 kalendářních dnů, alespoň 35 hodin nepřetržitého odpočinku. U mladistvého zaměstnance nejméně 48 hodin.
- **Příplatek za vedení** – náleží vedoucímu zaměstnanci, zástupci vedoucího zaměstnance a zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu. Výše příplatku závisí na stupni řízení a náročnosti řídicí práce. Sazba je v rámci rozpětí stanovených zákonem nebo příslušným nařízením vlády.
- **Osobní ohodnocení** – zaměstnavatel může podle ohodnocení výsledků vykonané práce poskytnout zaměstnanci osobní příplatek. Výši měsíčního ohodnocení stanovuje zaměstnancův nadřízený na základě posouzení pracovního výsledku, pracovního nasazení, náročnosti práce, kvality práce, dodržování předpisů.⁵

2.3.2. Minimální mzda

Je nejnižší výše odměny, kterou může zaměstnanec získat za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu. Z toho vyplývá, že mzda nesmí být nikdy nižší než je minimální mzda. Pro rok 2010 činí 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu a to pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Do dosažené mzdy se ale pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a ve svátek.

Nedosáhne-li celková mzda alespoň hodnoty minimální mzdy, tak náleží zaměstnanci doplatek do výše minimální mzdy.

⁵ ŠUBRT, B. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2

Zákon umožňuje snížení sazby minimální mzdy podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance na:

- **90 %**, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- **80 %**, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- **75 %**, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- **50 %**, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.⁶

Minimální mzda má dvě základní funkce ve vztahu k zaměstnanci a zaměstnavateli. Jejímž úkolem je docílit vyvážené výše mzdy. Základní funkce:

- **sociálně-ochranná funkce** – pro zaměstnance to znamená, ochrana před chudobou a schopnost žít na úrovni skromné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavateli minimální mzda přináší ochrannou funkci při zajištění základních podmínek mzdových konkurencí,
- **ekonomicko-kriteriální funkce** – pro občany má význam motivační k hledání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň mzdových nákladů.

2.4. Mzdové formy

Hlavním úkolem mzdových forem je mzdově ocenit výsledky vykonané práce, hospodaření s finančními a věcnými prostředky, výkonnost a pracovní chování pracovníka. To vede k motivaci zaměstnanců k lepším pracovním výkonům, jelikož zaměstnavatel využívá možnosti mzdu strukturovat a tím zvýšit uvědomělost zaměstnance kvalitně a intenzivně vykonávat svou práci.

Žádná terminologie ani její obsah týkající se mzdových forem není ničím předurčena a tak dává zaměstnavateli velkou volnost na zvolení mzdové formy, které bude pro jeho potřeby nejvýhodnější. Podmínky pro užívání mzdových forem musí zaměstnavatel přesně popsat ve vnitřních mzdových dokumentech organizace.

⁶ § 4 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručení mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Členění mzdových forem je zpravidla podle obsahu, významu a váhy hledisek, podle podoby mzdové sazby, podle typu závislosti mzdové sazby na mzdovém hledisku, podle období pro poskytování mzdové formy apod.

Časová mzda

Je to nejčastěji používaná forma mezd nebo část mzdy poskytovaná podle odpracovaného času. Není brán ohled na odpracovanou práci, ale na odpracovaný čas. Obvykle zde neplatí skutečný výkon, ale pracovní čas a tím zaměstnanci nejsou popoháněni k vyššímu lepšímu výkonu. Využívá se především tam, kde není z hospodářských důvodů důležitý kvalitní výkon. Práce není soustředěna na rychlost a kvantitu, ale spíše na pečlivost, svědomitost, přesnost a kvalitu práce. Časová mzda se vypočte jako součin mzdové sazby (mzdového tarifu stanoveného nejčastěji podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce) a odpracovaného času za určité období.

Nejběžnější časovou mzdou je :

- **časová mzda hodinová** – je daná součinem mzdové sazby a počtu odpracovaných hodin. Používá se nejčastěji u dělníků,
- **časová mzda měsíční** – je daná mzdovým tarifem stanoveným na kalendářní měsíc. Měsíční sazby jsou určeny ve stejné výši a to bez ohledu na počet dní v měsíci. Používá se nejčastěji u THP.

Úkolová mzda

Výpočet úkolové mzdy je jako součin mzdové sazby stanovené pro určitou práci (mzdového tarifu) a doby požadované práce určené normou spotřeby práce (normohodin). Pokud zaměstnanec v rámci stanovené pracovní doby překročí stanovenou normu, obdrží vyšší úkolovou mzdu za nadvýkon. V opačném případě, kdy zaměstnanec nesplní stanovenou normu práce, dostane pracovník o toto neplnění nižší úkolovou mzdu.

Úkolová mzda se uplatňuje na pracovištích, kde lze účinně vymezit výkonné normy, spolehlivě evidovat a dohlížet na dané množství práce.

Nejběžnější úkolové mzdy :

- **přímá úkolová mzda** – úkolový výdělek je přímo závislý na odvedené pracovní normě,
- **progresivní úkolová mzda** – úkolová mzda, která se od určitého stupně plnění výkonových norem rychleji zvyšuje,

- **degresivní úkolová mzda** – je opakem progresivní mzdy. Mzda se zvyšuje pomaleji, než plnění výkonových norem,
- **individuální úkolová mzda** – používá se, pokud jde u každého zaměstnance zvlášť sledovat jeho individuální výsledky vykonaných norem,
- **skupinová (kolektivní) úkolová mzda** – používá se, pokud nelze přesně stanovit a sledovat individuální výkon. Zaměstnavatel hodnotí vykonanou práci skupiny pracovníků podle určených norem.

Podílová mzda

Pro zjištění výše mzdy je zapotřebí znát hodnotově vyjádřené výsledky práce. Za výsledek práce se považují tržby, obrat, výnos, výkon. Podílová mzda se vypočte přímým procentuálním podílem pracovníka na daný výsledek práce. Používá se u činností, jejichž výsledek je ovlivnitelný pracovníkem, ale zaměstnavatel předem stanoví pracovní postup. Nejčastěji je tato forma použita pro odměňování obchodních činností, v oblasti služeb a na úsecích, kde jsou prováděny opravy, externí montáže atd.

Smíšená mzda

Smíšenou mzdou označujeme různé kombinace forem mezd. Jednou z kombinací může být časová a úkolová mzda, druhou kombinujeme mzdu časovou a podílovou. Význam kombinací je zmírnit jednotvárné působení úkolové mzdy nebo jednostrannou závislost výdělku na úkolové nebo podílové mzdě.

Prémiové systémy

Úkolem premií je hmotně zaujmout dělníky na včasném, kvalitním a iniciativním plnění pracovních úkolů při dodržování maximální hospodárnosti. Prémie se dělníkům stanovují před vykonání práce. Prémie lze rozdělit také na individuální a kolektivní prémie. Při individuálních premiích lze výsledky stanovené práce sledovat u každého dělníka zvlášť. Naopak je to u kolektivních premiích, kdy dané výsledky odvedené práce nelze sledovat individuálně, ale pouze jako skupina pracovníků.

Druhy premií:

- výkonnostní,
- prémie za jakost a kvalitu,
- prémie za hospodárnost,

- prémie úkolová, která nahrazuje úkolovou mzdu,
- prémie za splnění výrobních úkolů,
- prémie kapacitní.⁷

2.5. Pracovněprávní vztahy

Jsou to vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. K jejichž vzniku musí být souhlas fyzické osoby a zaměstnavatele. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. Mezi základní vztahy podle zákoníku práce patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o práce vykonávané na základně dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce.

- **Dohoda o provedení práce** – podle zákoníku práce, nesmí být rozsah práce větší než 150 hodin v kalendářním roce u jednoho shodného zaměstnavatele. Do rozsahu se započítá i jiná dohoda o provedení práce pro stejného zaměstnavatele ve stejném roce. Zaměstnanec může uzavřít více dohod, ale vždy s jinými zaměstnavateli. Sociální a zdravotní pojištění se zde neodvádí.
- **Dohoda o pracovní činnosti** – na rozdíl od dohody o provedení práce může rozsah práce u jednoho zaměstnavatele překročit 150 hodin v kalendářním roce. Práci nelze konat v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Hodnotí se za celé období, na které je uzavřena, nejdéle na 52 týdnů. Pokud není dohoda uzavřena písemně, tak není platná. Povinnosti, které musí být v dohodě uvedené jsou: sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba na kterou se dohoda uzavírá. Sociální a zdravotní pojištění se zde odvádí a bude sraženo z měsíční výplaty.

2.5.1. Účastníci pracovního poměru

Zaměstnanec

Zaměstnancem rozumíme fyzickou osobu, která má pracovněprávní subjektivitu, která zahrnuje způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům a způsobilost k protiprávním úkonům. Uvedené způsobilosti vznikají zásadně dnem dosažením 15 let věku, avšak den nástupu do práce, nesmí být dříve než den, který by předcházel ukončení povinné

⁷ TOMŠÍ, I. Mzdy, předpisy a praxe 2005, 3. vyd. Olomouc: Anag, 2005. 400 s. ISBN: 80-7263-254-X

školní docházky. Uzavření pracovní smlouvy s občanem do 18 let věku se vyžaduje vyjádření zákonného zástupce.

Zaměstnanec je jedním z účastníků pracovního poměru, který vykonává přiřazenou práci zaměstnavatelem.

V případě, že zaměstnanec není občanem České republiky, tak má stejné postavení v pracovněprávních vztazích jako občan České republiky, jen pokud má povolení k pobytu a pracovní povolení.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může být jak fyzická, tak i právnická osoba, která svým zaměstnancům přiděluje práci.

Jde-li o zaměstnavatele jako fyzickou osobu, může jím být jednotlivý člověk, a to zejména podnikatel což je osoba, která je samostatně výdělečně činná, podniká na základě příslušného živnostenského nebo jiného oprávnění, za účelem zisku. Zaměstnavatelem může být i také občan, který uzavře pracovněprávní vztah s jiným občanem za cílem poskytování služeb pro osobní potřebu, která nesouvisí s výdělečnou činností. Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích až dosažením 18 let věku. Vystupuje ve vztazích pod svým jménem a má odpovědnost, která jí plyne z těchto vztahů.

Je-li zaměstnavatel právnická osoba (obchodní společnosti, družstva, příspěvkové organizace, neziskové organizace, občanská sdružení, státní podniky) musí mít způsobilost práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které vznikají zápisem do obchodního rejstříku. Zaměstnavatel nejčastěji jedná prostřednictvím svého statutárního orgánu, popřípadě zmocněného zástupce.

2.5.2. Vznik pracovního poměru

Vzniku pracovního poměru předchází výběr zaměstnavatele fyzické osoby na pracovní místo, která nejlépe splňuje požadovanou kvalifikaci, má zvláštní schopnosti nebo nezbytné požadavky zaměstnavatele.

Po výběru nejlepšího uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy plynou. Dále musí být

seznámena se svými pracovními podmínkami a s podmínkami odměňování. Budoucí zaměstnanec také musí znát své povinnosti, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Pokud je určeno ve zvláštních právních předpisech povinná vstupní lékařská prohlídka, je zaměstnanec povinen ji vykonat ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

Až nyní může dojít k sepsání pracovní smlouvy a tím začít nový pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Hlavním předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonat za dohodnutou odměnu. Aby byla pracovní smlouva písemně uzavřena, musí být oběma účastníky podepsána a to předem, nebo nejpozději den nástupu do práce.

Prvním dnem pracovního poměru je den nástupu do práce, který je označen v pracovní smlouvě. Nedostaví-li se zaměstnanec sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, pak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Kromě založení pracovního poměru sepsání smlouvy, lze také vzniknout pracovní poměr jmenováním. Zákoník práce definuje konkrétní případy, kdy lze založit pracovní poměr jmenováním. Je to pouze u: vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací, ředitelů školské právnické osoby, pracovních míst, kde založení pracovního poměru jmenováním stanoví zvláštní právní předpis.

Pracovní poměr nelze nikdy uzavřít mezi manžely navzájem.

2.5.3. Pracovní smlouva

Podepsáním pracovní smlouvy zaměstnancem a zaměstnavatelem, vzniká pracovní poměr. V okamžiku, kdy vznikne pracovní poměr, vznikají určité povinnosti jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, vyplácet mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky vhodné pro plnění jeho pracovních povinností a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřními předpisy. Zaměstnanec je naopak povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat určenou práci osobně, podle

pracovní smlouvy a v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu náleží z pracovního poměru.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- **Druh práce** – určuje jakou práci musí zaměstnavatel zaměstnanci přidělit. Druh práce může být sjednán kumulativně např. řidič – údržbář.
- **Místo nebo místa výkonu práce** – nám udává to, kde bude zaměstnanec pracovat. Je možné dohodnout širší místo výkonu práce např. Česká republika, nebo více míst výkonu práce např. Ostrava – Opava.
- **Den nástupu do práce** - tímto dnem vzniká pracovní poměr. Může jím být i den pracovního klidu.

Mimo povinné náležitosti může pracovní smlouva obsahovat jiné podmínky, o které mají účastníci zájem:

- **Doba trvání pracovního poměru** – pokud není doba ve smlouvě stanovena, platí, že je pracovní poměr domluven na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou mezi shodnými účastníky je možné stanovit nejvýše na dobu 2 let ode dne vzniku pracovního poměru. Po uplynutí dvou let od vzniku pracovního poměru na dobu určitou, nebude možné dále prodlužovat dobu určitou a tudíž pracovní poměr se mění automaticky na dobu neurčitou. Je-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby.
- **Zkušební doba** – je období na začátku pracovního poměru. Zapisuje se do pracovní smlouvy písemně a může trvat nejdéle 3 měsíce, během nichž je možno rozvázat pracovní poměr kdykoliv a z jakýchkoliv důvodů.
- **Kratší pracovní doba**- se sepisuje tehdy, když zaměstnavatel nemá potřebu zaměstnávat zaměstnance na plný pracovní úvazek nebo zaměstnanec nemůže nebo nechce pracovat na plný úvazek.
- **Konkurenční doložka** – zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že po dobu nejméně jednoho roku po skončení pracovního poměru se zdrží výdělečné činnosti, která má stejný předmět podnikání jako jeho zaměstnavatel, nebo která má vůči němu soutěžní povahu. Je přípustné sjednat i přiměřenou smluvní pokutu, kterou by musel zaměstnanec při porušení dohody zaplatit zaměstnavateli.

- **Mzdové podmínky** – musí být sepsány vždy před začátkem výkonu práce a to v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v mzdovém výměru. Mzdový výměr je jednostranný právní úkon zaměstnavatele, který zahrnuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy. Zaměstnanec musí mzdový výměr ještě před začátkem výkonu práce podepsat.

2.5.4. Změny pracovního poměru

V průběhu trvání pracovního poměru může docházet ke změnám. Změna obsahu pracovního poměru může proběhnout jen se souhlasem zaměstnavatele a zaměstnance. Veškeré změny musí být písemně zaznamenávány. Podle zákoníku práce může dojít ke třem změnám:

- **Převedení zaměstnance na jinou práci** – zaměstnavatel má povinnosti převést zaměstnance na jinou práci, jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, koná –li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány, je zaměstnanec pracující v noci uznán nezpůsobilým pro noční práci, atd. Nemůže-li zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou vhodnou práci v rámci pracovní smlouvy, může jej převést i na práci jiného druhu než je domluveno v pracovní smlouvě, a to bez souhlasu zaměstnance. Nemůže-li zaměstnavatel převést na jiný druh práce, nastává překážka v práci na jeho straně a tím přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- **Výkon pracovní cesty** – nastává tehdy, když zaměstnavatel vyšle zaměstnance k vykonávání práce mimo ujednané místo výkonu práce. Zaměstnanec může být vyslán na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, jen pokud se s zaměstnavatelem dohodnou. Zaměstnanec je povinen se řídit pokyny vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal. S pracovní cestou souvisí i poskytování cestovních náhrad, kdy zaměstnavatel vyrovnává výdaje vzniklé zaměstnanci při plnění pracovních úkolů např. stravné, používání motorových vozidel, ceny pohonných hmot.
- **Přeložení zaměstnance** – znamená přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Aby bylo možné přeložení, musí s tím

zaměstnanec souhlasit, přeložení se musí uskutečnit v rámci zaměstnavatele a je to vyžadováno provozní potřebou zaměstnavatele.

2.5.5. Skončení pracovního poměru

K ukončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy např. výpovědí, nebo úkonem učiněným oběma účastníky např. dohodou, nebo na základě jiných právních skutečností.

S ukončením pracovního poměru náleží zaměstnavateli určité povinnosti. Podle zákoníku práce to je: proplatit náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, vyplatit splatné mzdy, poskytnout pracovní volno k hledání nového zaměstnání, vydat potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek, vyplatit odstupné.

Pracovní poměr může skončit více způsoby a je potřeba rozlišovat jednotlivé druhy, neboť každý má svá odlišná zvláštnosti.

Způsoby skončení pracovního poměru:

- **Dohoda** – jestliže jeden z účastníků akceptuje návrh na ukončení pracovního poměru od druhého účastníka tím je dohoda uzavřena. Dohoda má písemnou formu, kde se sjednává den, kterým končí pracovní poměr.
- **Výpověď** – je to jednostranný právní úkon. Pracovní poměr mohou ukončit výpovědí zaměstnanec i zaměstnavatel. Aby byla výpověď platná, musí být v písemné formě a doručena druhé straně, která se může odvolat, jen pokud s tím druhá strana bude souhlasit. Pokud byla podána výpověď, tak pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, která je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a to nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícím kalendářním měsícem po doručení výpovědi.

Zaměstnanec může podat výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu a nemusí ani důvod ve výpovědi uvést. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které jsou označeny v zákoníku práce. Důvod musí vždy uvést, a to tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem. A to jsou: ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, nesmí-li zaměstnanec na základě lékařského posudku vykonávat stávající práci kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání apod., pozbyl-li

zaměstnanec na základě lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti vykonávat dosavadní práci, nesplňuje-li zaměstnanec stanovené předpoklady nebo požadavky pro výkon své práce, vyskytnou-li se u zaměstnance závažné důvody, pro které s ním může zaměstnavatel okamžitě ukončit pracovní poměr.

Podle zákoníku práce nesmí zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, to je: v době kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopný, při výkonu vojenského cvičení, v době kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, v době kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

- **Okamžitým zrušením** – bývá používáno zřídka. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou okamžitě zrušit pracovní poměr písemně a to jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Důvod ukončení musí být v písemném podání skutkově vymezen.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže zaměstnanec je odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo porušil-li povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnanec okamžitě ruší pracovní poměr jen, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Zaměstnanci náleží nárok na náhradu mzdy za výpovědní dobu.

- **Zrušením ve zkušební době** – zaměstnanec i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr, bez toho aby udávali důvod. Zaměstnavatel ale nemůže zrušit tento pracovní poměr v době prvních čtrnácti kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Písemnost musí být doručena alespoň 3 dny před dnem, kdy má pracovní poměr skončit.
- **Uplynutím sjednané doby** – používá se u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, kdy uplynutím doby pracovní poměr končí. Neplatí zde žádná omezení, skončí i v případě zákazu výpovědi. Zaměstnavatel je povinen upozornit zaměstnance alespoň 3 dny předem. Pracuje-li zaměstnanec nadále po uplynutí doby s vědomím zaměstnavatele, tak se pracovní poměr mění na dobu neurčitou.
- **U cizinců odnětím povolení k pobytu, vyhoštěním či uplynutím doby platnosti povolení k zaměstnání** – pracovní poměr u fyzické osoby, která není státním občanem ČR, včetně občana EU, může pracovní poměr skončit: dnem, kterým má

skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z ČR nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

- **Smrtí zaměstnance** – zemře-li zaměstnanec, tak jeho peněžité práva nezanikají, ale přecházejí postupně na jeho manžela, děti, rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Mzdová práva jsou ve výši odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Naopak je tomu u peněžitých práv zaměstnavatele, ta smrtí zaměstnance zanikají.
- **Smrtí zaměstnavatele, pokud je fyzická osoba** – v některých případech, smrtí zaměstnavatele pracovní poměr nekončí a to tehdy, pokud dědic splňuje podmínky z živnostenského zákona pro pokračování v podnikání.

3. Účetní a daňové aspekty

3.1. Právní úprava

Výpočet mzdy, způsoby účtování, postupy zdanění, výše slev na dani, výše sazeb ZP a SP, výše minimální mzdy a ostatní pojmy související se mzdou jsou upraveny v těchto právních předpisech:

- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Český účetní standart 017 Zúčtovací vztahy
- Český účetní standart 019 Náklady a výnosy⁸

3.2. Způsoby účtování

3.2.1. Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

Vztahy mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a okolím se účtují v účtové skupině 33. Za okolí se pro toto účtování považuje zdravotní pojišťovny a instituce sociálního zabezpečení. Na těchto účtech účtujeme pohledávky a závazky z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům. Jedná se o mzdy a s nimi související odvody, zálohy vypláceny zaměstnanci atd.

- **331 – zaměstnanci** – na tomto účtu účtujeme závazky, které nám vznikly z pracovněprávních vztahů, účtují se zde i závazky ze ZP a SP a popřípadě i k jiným fyzickým osobám.

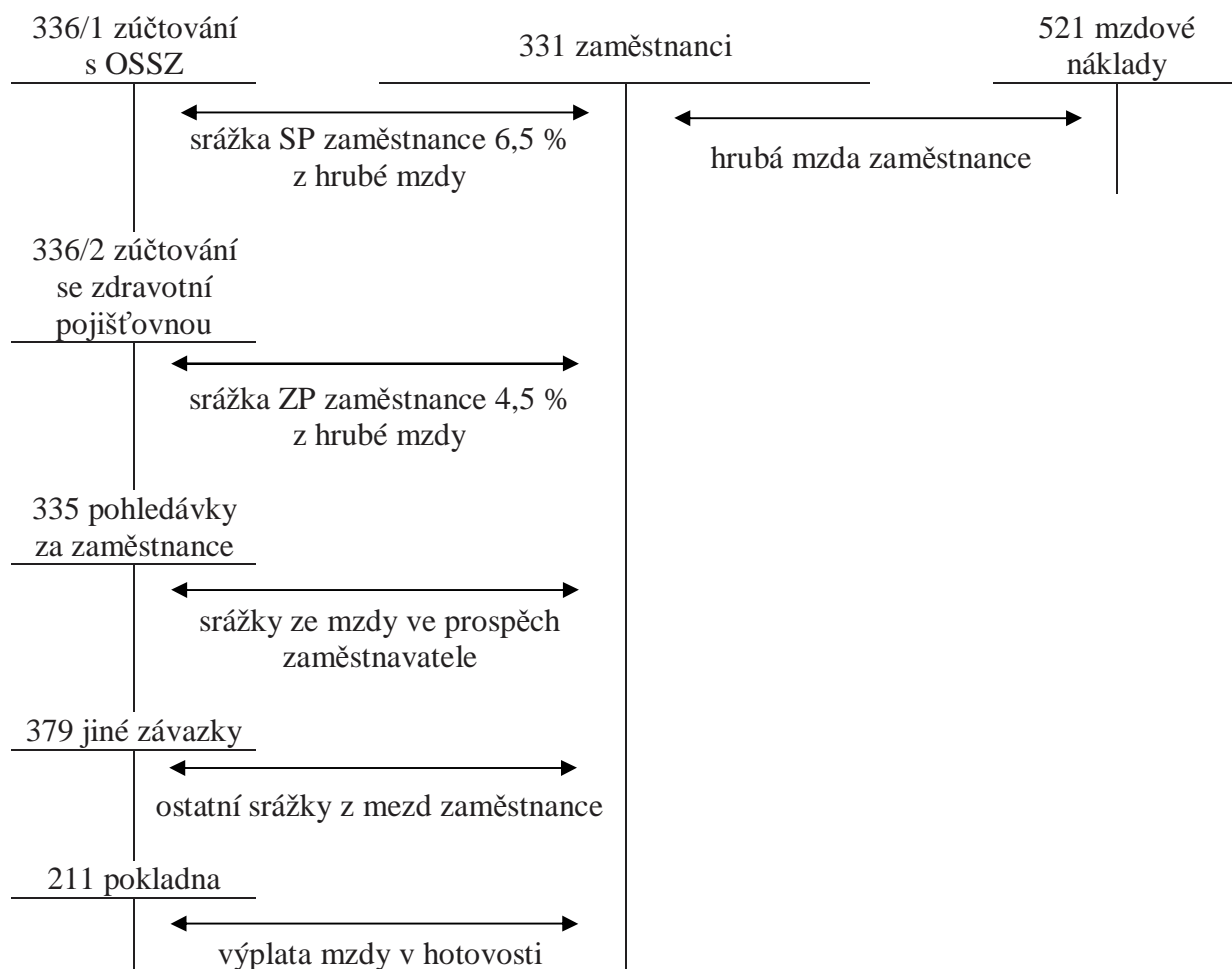
Podkladem pro toto zúčtování je zúčtovací a výplatní listina, ve kterých jsou obsaženy všechny mzdy dělníků, základní platy technickohospodářských zaměstnanců, příplatky a náhrady mzdy podle zákonných předpisů, prémie a odměny za individuální výsledky práce zaměstnanců.

Analytické účty jsou vedeny zvlášť na mzdových listech jednotlivých pracovníků.

Na vrub účtu účtujeme výplaty mezd, srážky a zálohy na daň ze závislé činnosti, srážky ZP a SP, ostatní srážky.

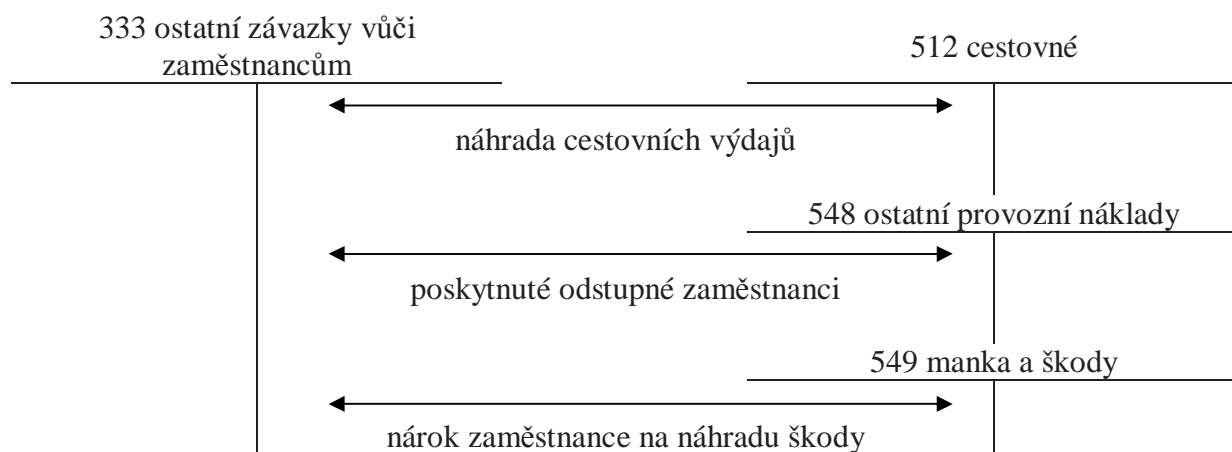
Ve prospěch účtu účtujeme závazky z mezd, závazky z dávek nemocenského pojištění, daňové zvýhodnění na dítě atd.

⁸ KOLEKTIV AUTORŮ. Účetní souvztažnosti 2008-2009. Praha: ASPI, a.s., 2008. 428 s. ISBN: 978-80-7357-338-6, strana 119



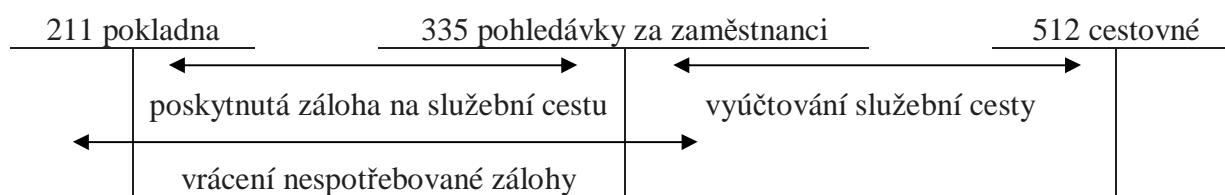
- **333 – ostatní závazky vůči zaměstnancům** – slouží k účtování mnohým závazkům vůči zaměstnancům. Závazky mohou být: nárok zaměstnanci na náhradu cestovních výdajů, náhradu škod, které zaměstnavatel způsobil zaměstnanci.

Ve prospěch účtu účtujeme vznik závazku. Na vrub účtu účtujeme o úhradě těchto závazků.



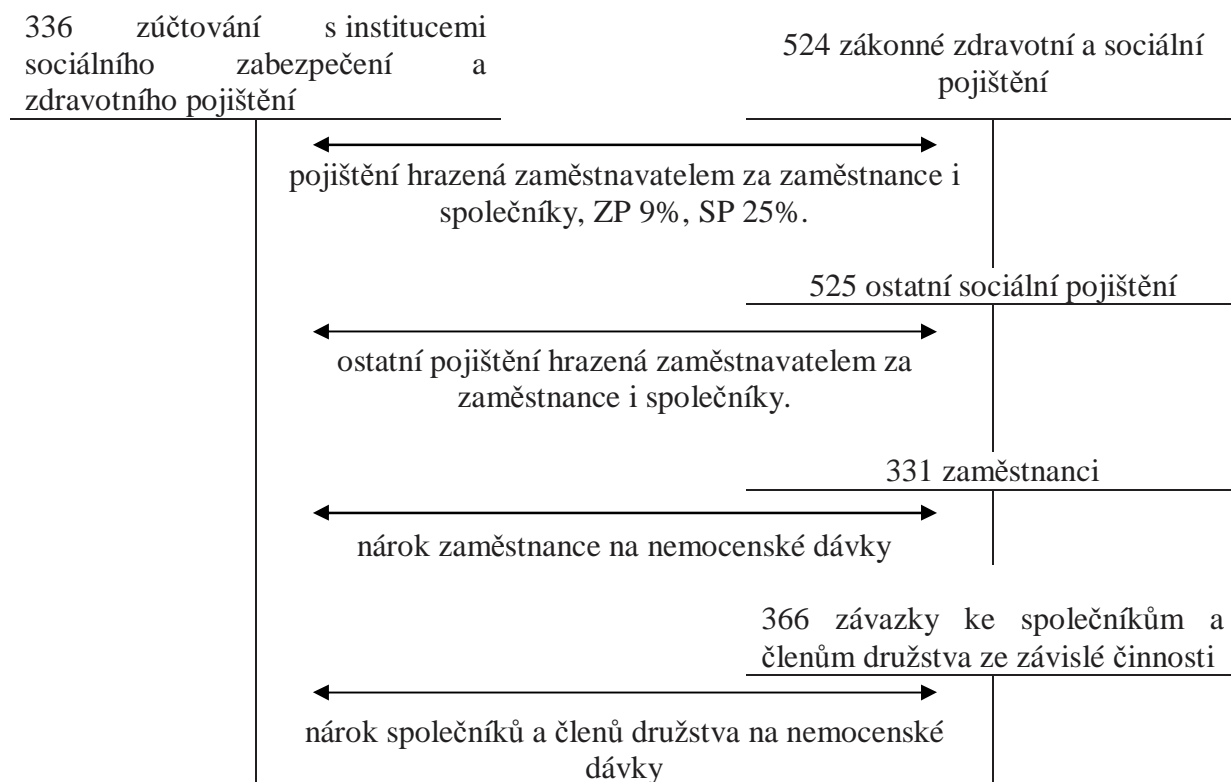
- **335 – pohledávky za zaměstnance** – zde účtujeme pohledávky za zaměstnance. Nejčastěji se používá při zúčtování služebních cest. Může se zde také účtovat zálohy k vyúčtování, uplatněné náhrady za zaměstnance, srážky ve prospěch podniku.

Na vrub účtu účtujeme o vzniku pohledávky souvztažně s účty 211 – pokladna na základě výdajového pokladního dokladu a 221 – bankovní účty na základě výpisu z bankovního účtu. Ve prospěch účtu účtujeme vyúčtování pohledávky souvztažně s účty 501 – spotřeba materiálu, 512 – cestovné apod.



- **336 – zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění** – zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni odvádět sociální a zdravotní pojistné. Zaměstnavatel vypočítá a odečte ze mzdy pojistné za zaměstnance. Zaměstnanec platí pojistné v celkové výši 11% z jeho hrubé mzdy. Z toho je určeno 4,5% na ZP a 6,5% na SP. Zaměstnavatel odvádí pojistné ve výši 34% z celkových hrubých mezd firmy. Z toho 9% na ZP a 25% na SP.

Ve prospěch tohoto účtu účtujeme závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění k patřícím organizacím. Pojistné může být zákonné nebo dobrovolné plnění. Používá se souvztažnosti na vrub účtu 524 – zákonné sociální a zdravotní pojištění a 525 – ostatní sociální pojištění, pokud je hrazeno zaměstnavatelem. Jestliže je výše pojistného hrazena zaměstnanec, tak se na vrub účtu používá účet 331 – zaměstnanci nebo 366 – závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti.

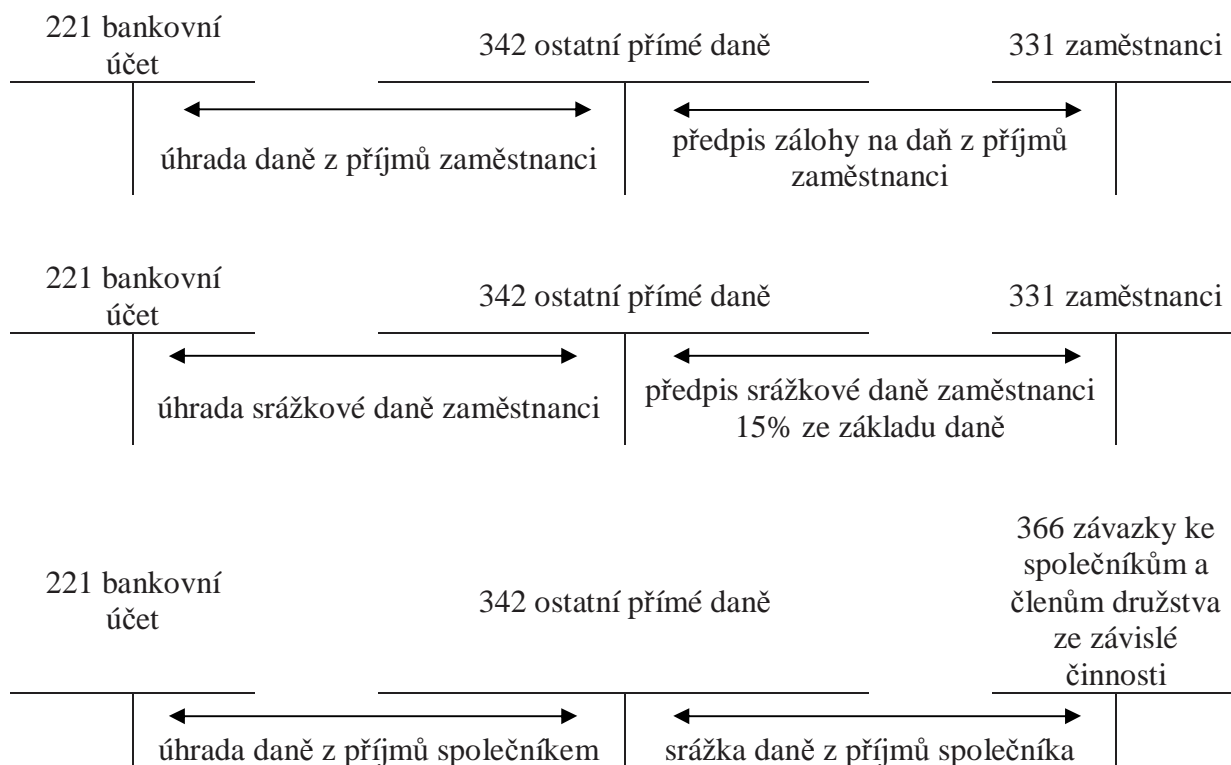


3.2.2. Zúčtování daní

Vztah účetní jednotky k finančním orgánům z hlediska daňového se eviduje v účtové skupině 34 – zúčtování daní a dotací. Zaměstnavatel může působit jako poplatník i jako plátce daně.

- **342 – ostatní přímé daně** – používá se v případech zúčtování daně, kdy účetní jednotka je plátcem daně, která přijímá nebo sráží daň poplatníkům. Poplatníkem může být zaměstnanec, akcionář, společník s. r. o. apod.

Ve prospěch toho účtu účtujeme předpis daně souvztažně s účty 331 – zaměstnanci, 366- závazky ke společníkům a členům družstva za závislé činnosti. O předpisu daně účtujeme na základně zúčtovací a výplatní listiny nebo vnitřního dokladu. Na vrub účtu účtujeme platbu daně na základně výpisu z bankovního účtu nebo výdajového pokladního dokladu.

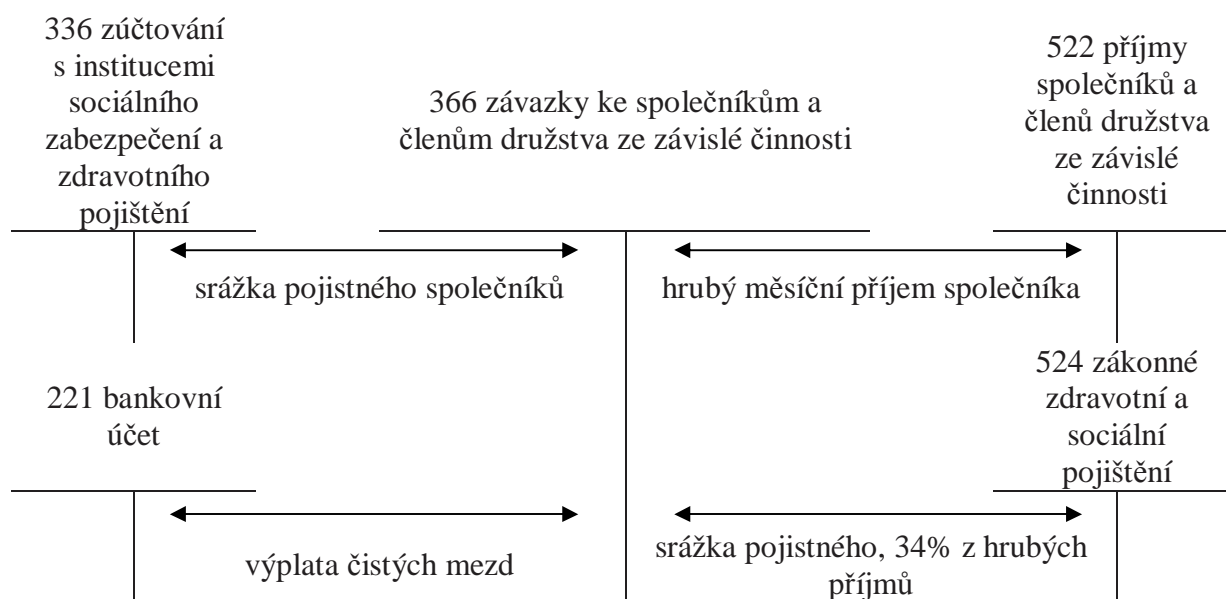


3.2.3. Zúčtování se společníky, s účastníky sdružení a se členy družstva

Závazky ke společníkům, k účastníkům sdružení a ke členům družstva se účtují v účtové skupině 36, která slouží pro zúčtování krátkodobých závazků z přijatých půjček a úvěrů v rámci účetních jednotek konsolidačního celku, závazků ke společníkům, závazků ke členům družstva.

- **366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti** – používá se pokud společníci se společností uzavřeli pracovní smlouvu nebo některou dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. To znamená, že společníci jsou ve společnosti zaměstnání.

Účtování mezd společníků je podobné jako u zaměstnanců. Rozdíl je v nákladovém účtu, používá se 522 – příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti.

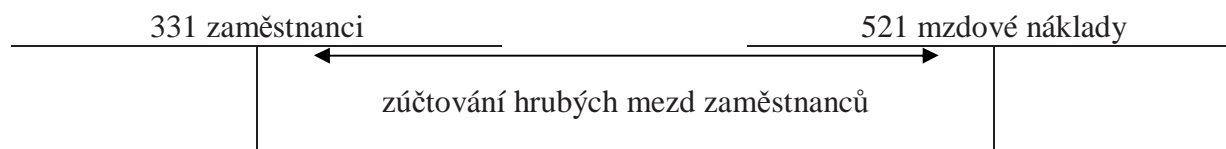


3.2.4. Osobní náklady

V účtové skupině 52 – osobní náklady jsou účtovány nejen mzdy, odměny, příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti, ale také sociální pojištění a ostatní sociální náklady. Mzdy se účtují zásadně v hrubých částkách podle zúčtovací a výplatní listiny.

- **521 – mzdové náklady** – účtují se zde nároky zaměstnanců na hrubé mzdy ze závislé činnosti v podobě peněžního i nepeněžního plnění. Nároky vznikají na základě pracovněprávních vztahů a to buď pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

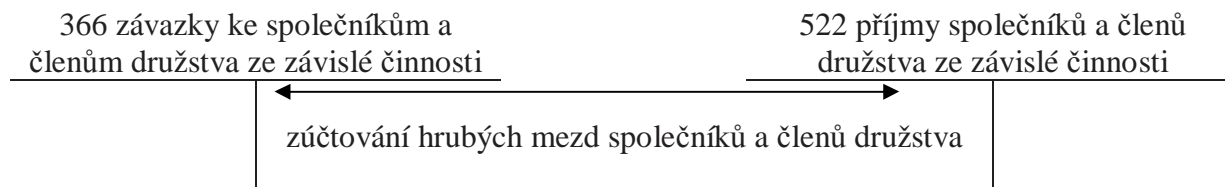
Na vrub toho účtu účtujeme hrubé mzdy zaměstnanců na základě zúčtovací a výplatní listiny souvztažně s účtem 331 – zaměstnanci. Účet 521 – mzdové náklady je daňově uznatelným nákladem.



- **522 – příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti** – tento účet je podobný účtu 521, jen s rozdílem, že se zde neúčtují mzdy zaměstnanců, ale odměny za práci společníkům a jednatelům společností s ručením omezeným, komanditistům komanditních společností a členů družstev.

Na vrub účtu účtujeme hrubé mzdy společníků souvztažně s účtem 366 - závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti.

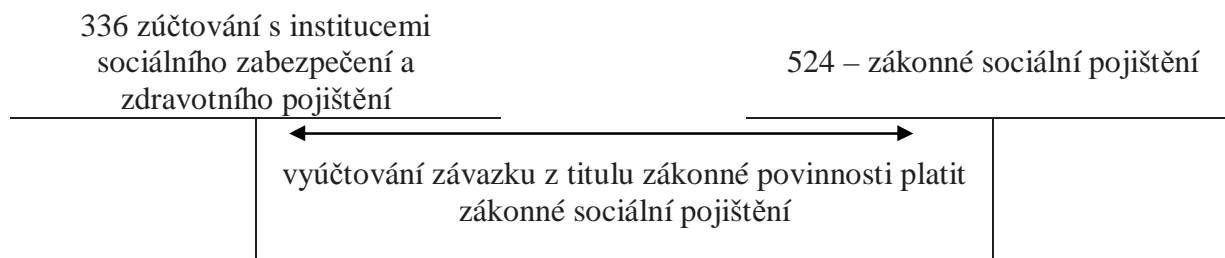
Tento účet je daňově uznatelným nákladem.



- **524 – zákonné sociální pojištění** – jedná se o zákonné ZP a SP, které je povinen hradit zaměstnavatel za zaměstnance, včetně společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, komanditistů komanditní společnosti a členů družstev.

Na vrub tohoto účtu účtujeme odvody SP a ZP hrazené zaměstnavatelem souvztažně s účtem 336 - zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Dokladem pro účtování je výplatní a zúčtovací listina.

Toto zákonné pojistné placené zaměstnavatelem je daňově uznatelným nákladem.⁹



3.3. Příjmy ze závislé činnosti

Jako příjmy ze závislé činnosti jsou definovány příjmy, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům. Příjmem je podle zákona myšleno hrubý příjem – hrubá mzda zaměstnance. Za příjem se považuje i nepeněžní plnění formou bezplatného poskytnutí práv, věcí, služeb a jiných výhod penězi ocenitelných.

Za příjmy se nepovažují ty, které nespádají do základu daně, nebo jsou od daně osvobozeny, jen pokud to stanoví daňový zákon. Příjmy ze závislé činnosti jsou definovány v § 6 zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. Účetní souvztažnosti 2008-2009. Praha: ASPI, a.s., 2008. 428 s. ISBN: 978-80-7357-338-6

„Mezi příjmy ze závislé činnosti patří:

a)

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu, tj. příjmy zaměstnance v právním vztahu podle zákoníku práce (pracovní poměr, dohoda o provedení činnosti, dohoda o provedení práce),
- příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru (např. příjmy vojáků nebo policistů)
- příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru, anebo obdobného poměru, v němž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Např. poplatník dostává odměny za práci od plátce, ke kterému je v poměru, který sice není označen jako pracovněprávní, ale většinu znaků pracovněprávního vztahu obsahuje,
- příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku (praktického vyučování), zejména žáků středních odborných učilišť (učňů), a to i když se jedná pouze o poměr vyplývající ze školského zákona;

b)

- příjmy za práci členů družstev a příjmy za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností i v případě, že nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo pro společnost dbát příkazů družstva nebo společnosti, popř. osoby družstvem nebo společností pověřené. To znamená, že i v družstvech a obchodních společnostech s velmi nízkým počtem členů a společníků (např. jen s jedním společníkem) jsou jejich odměny za práci vyplácené z nákladů plátce chápány jako osobní příjmy ze závislé činnosti. K 1. lednu 2008 k těmto příjmům byly zařazeny i příjmy likvidátora;

c)

- odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, tj. např. odměny členů představenstva a dozorčí rady akciové společnosti. Tyto odměny podle § 25 odst. 1 písm. d) zákona nemohou být daňovým nákladem právnické osoby, včetně odměn z rozdělení zisku na základě rozhodnutí valné hromady (tantiémy).

d)

- příjmy poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti (i v souvislosti s výkonem funkce podle § 6 odst. 10 zákona) a navíc i v souvislosti s dřívějším nebo

budoucím výkonem závislé činnosti (nebo funkce). Zákon ponechává na zaměstnavateli jako plátcí, které zdanitelné příjmy mají souvislost s výkonem závislé činnosti a které s výkonem práce a závislou činností souvislost nemají. Pod příjmy podle § 6 zákona nespadá plnění, které by zaměstnavatel poskytoval bez ohledu na to, zda příjemce plnění pro něj práci vykovává, vykonával nebo vykonávat bude, či nikoliv, a nejedná se o plnění z pracovněprávního nebo obdobného vztahu (spadající pod § 6 odst. 1 písm. a)).¹⁰

3.4. Superhrubá mzda

Pojem superhrubá mzda se používá od 1. 1. 2008, kdy byla součástí reformy veřejných financí. Jedním z důvodů vzniku superhrubé mzdy bylo snížení administrativní zátěže podnikatelů spojenou s účtováním vedlejších mzdových nákladů v rámci mzdového účetnictví.

Tato mzda nám slouží jako základ daně k výpočtu zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Výše základu daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku povinného placeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem sám za sebe.

3.5. Způsoby zdanění

Pro způsob zdanění, je vždy rozhodné, zda poplatník podepsal nebo nepodepsal na zdaňovací období prohlášení k dani. Jestliže poplatník má více zaměstnavatelů, musí si vybrat pouze jednoho u kterého v daném měsíci podepíše prohlášení. Nelze mít podepsáno prohlášení současně u více plátců.

- **Zaměstnanec bez prohlášení** – jedná se o takové případy, kdy zaměstnanec má podepsáno prohlášení u jiného zaměstnavatele. Používá se nejčastěji u dohody o provedení práce. U této dohody se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, tedy základ daně je hrubá mzda.

Příjmy, ze kterých srážíme daň zvláštní sazbou, tak nevstupují do ročního zúčtování daňových záloh a ani do daňového přiznání.

Pokud zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení, pak pro způsob zdanění je rozhodující výše hrubé mzdy. Pokud má příjem nižší než 5000 Kč měsíčně,

¹⁰ PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2008*. 16 vyd. Olomouc: Anag, 2008. 439 s. ISBN 978-80-7263-433-0

tak má příjem zdaněn srážkovou daní ve výši 15%, a to z hrubé mzdy. Výpočet srážkové daně a čisté mzdy je uveden v tabulce 4.1. Tento daňový režim srážkové daně jde uplatnit pouze u příjmů např: příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru.¹¹.

Pobírá-li zaměstnanec hrubé příjmy vyšší jak 5000 Kč za měsíc, tak zaměstnavatel sráží z jeho příjmu pokaždé měsíční daňovou zálohu, kterou vypočte sazbou 15 % ze hrubé mzdy. Výpočet zálohy na daň a čisté mzdy je uveden v tabulce 4.2. Způsob zdanění srážkovou daní 15 % se nepoužívá u příjmů např: příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností¹². U těchto případů se vždy sráží daňová záloha, i když příjem je nižší jak 5000 Kč za měsíc.

Tabulka 3.1. Zaokrouhlení a způsob zdanění

hrubá mzda Kč	zaokrouhlení základu daně	způsob zdanění
1 až 5000 včetně	na koruny dolů	srážková daň 15 %
5001 a více	na stokoruny nahoru	záloha na daň 15 %

Zdroj: Abeceda mzdové účetní 2010, strana 215

- **Zaměstnanec s prohlášením** – podepsal-li zaměstnanec u zaměstnavatele prohlášení, tak musí zaměstnavatel měsíčně odvádět zálohy na daň z příjmů. Zároveň se záloha na daň odečítá zaměstnanci z hrubé mzdy. Plátce daně stanoví výši základu daně tj. superhrubou mzdu, ze které se 15 % sazbou vypočte výše měsíční zálohy. Před zdaněním se základ daně zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Záloha na daň je snižována o slevy na dani¹³, které jsou obsaženy v tabulce č. 3.2

¹¹ § 6 ods. 1 písm. a) a d) a § 6 odst. 10 zákona o daních z příjmů.

¹² § 6 odst. 1 písm.b) a § 6 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů

¹³ § 35ba zákona o dani z příjmů

Tabulka 3.2. Slevy na dani

sleva na dani	ročně v Kč	měsíčně v Kč
na poplatníka	24840	2070
na manželku (manžela)	24840	nelze uplatnit
- je-li manžel(ka) se ZTP/P	49860	nelze uplatnit
pobírá částečný invalidní	2520	210
pobírá plný invalidní důchod	5040	420
je držitel průkazu ZTP/P	16140	1345
soustavně se připravuje na budoucí povolání (studenta do 26 let věku, denní doktorské do 28 let)	4020	335

Zdroj: § 35ba zákona o dani z příjmů

Teprve potom je daňová záloha upravena o daňové zvýhodnění na vyživované dítě¹⁴, které je ve výši viz. tabulka č. 3.3. Pokud je nárok na daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daňová povinnost, tak rozdíl představuje daňový bonus. Poplatník může mít daňový bonus minimálně 100 Kč a maximálně 52200 Kč ročně a 50 Kč a 4350 Kč měsíčně.

Tabulka 3.3. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	Rok 2009, ročně	Rok 2009 měsíčně	Rok 2010 ročně	Rok 2010 měsíčně
Sleva na dani nebo daňový bonus na dítě	10680 Kč	890 Kč	11604 Kč	967 Kč
Jde-li o vyživované dítě s průkazem ZTP/P	21360 Kč	1780 Kč	23208 Kč	1934 Kč

Zdroj: § 35c odst. 6 zákona o dani z příjmů

Ostatní odpočty (dary, úroky na bytové potřeby, platby na penzijní pojištění, na soukromé životní pojištění, příspěvky odborové organizace a úhrady za zkoušky)¹⁵ jsou ročními odpočty a proto se odčítají při ročním zúčtování, nebo v daňovém přiznání poplatníka.

Výši zálohy na daň sražené zaměstnancům odvede plátce příjmu ze závislé činnosti příslušnému finančnímu úřadu podle svého sídla, nebo podle svého bydliště. Zálohy musí být odvedeny vždy do 20. dne v měsíci.

¹⁴ § 35c odst. 6 zákona o dani z příjmů

¹⁵ § 15 zákona o dani z příjmů

Postupy výpočtu měsíční daňové povinnosti u zaměstnavatele s podepsaným prohlášením, jsou uvedeny v tabulkách 3.4. a 3.5.

Tabulka 3.4. Postup výpočtu daňové povinnosti

Poplatník s podepsaným prohlášením, bez vyživovaných dětí

hrubá mzda	+	pojistné (zaměstnavatele)	=	základ daně	-	záloha na daň 15 %	-	sleva na dani	=	konečná záloha na daň
---------------	---	------------------------------	---	----------------	---	-----------------------	---	------------------	---	-----------------------------

Zdroj: Abeceda mzdové účetní 2010, strana 217

Tabulka 3.5. Postup výpočtu daňové povinnosti

Poplatník s podepsaným prohlášením a vyživovanými dětmi

hrubá mzda	+	pojistné (zaměstnavatele)	=	základ daně	-	záloha na daň 15 %	-	sleva na dani	=	
záloha na daň po slevě	-	daňové zvýhodnění	=	konečná záloha na daň						

Zdroj: Abeceda mzdové účetní 2010, strana 217

3.6. Roční zúčtování záloh a výpočet daně

Poplatník, který ve zdaňovacím období přijímal příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků a nemá povinnosti podat daňové přiznání, může však do 15. 2. po skončení zdaňovacího období požádat plátce daně o provedení ročního zúčtování záloh daně. Současně se žádostí o ročním zúčtování daně přidává poplatník potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků a potvrzení o sražených zálohách a daňovém zvýhodnění od všech předchozích plátců daně ve zdaňovacím období.

Jestliže, poplatník nepožádá plátce daně o roční zúčtování záloh daně, tak plátce daně nepodá daňové přiznání. Jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň, které byly srazeny z příjmů ze závislé činnosti.

O roční zúčtování daně nemohou požádat zaměstnanci a příjemci funkčních požitků, kteří mají také příjmy z podnikatelské a jiné samostatně výdělečné činnosti, příjmy z pronájmu, příjmy z kapitálového majetku a ostatní příjmy, pokud nejsou od zdanění osvobozeny a pokud součet těchto hrubých příjmů činí 6000 Kč. Tito poplatníci jsou povinni sami vyplnit a odevzdat daňové přiznání.¹⁶

¹⁶ PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2008. 16 vyd. Olomouc: Anag, 2008. 439 s. ISBN 978-80-7263-433-0

Dodrží-li poplatník všechny stanovené podmínky pro provedení ročního zúčtování, tak je plátce daně povinen provést výpočet daně z vyplacených mezd poplatníkovi v průběhu zdaňovacího období. Výpočet daně a odevzdání daňového přiznání je nejpozději do 31. března po skončení zdaňovacího období. Postup ročního zúčtování daně za rok 2009 je uveden v tabulce 4.3. Vznikne-li zaměstnanci přeplatek na dani z ročního zúčtování alespoň 51 Kč, tak je plátce povinen vrátit poplatníkovi nejpozději při zúčtování mzdy za březen.

4. Praktická aplikace

4.1. Výpočet mezd

Příklad č.1: Zaměstnanec, který nepodepsal prohlášení k dani z příjmů a pracuje na základě dohody o provedení práce, pobírá ve zdaňovacím období 2010 příjmy za měsíc leden 5000 Kč a za měsíc únor 5001 Kč.

Tabulka 4.1. Zúčtování příjmu za měsíc leden 2010

Zúčtování příjmu za měsíc leden 2010	
Příjem	5000
+ 34 % pojistné	0
Základ daně	5000
Zaokrouhleno	5000
Daň zvláštní sazbou 15 %	750
Daň po slevě	750
K výplatě (5000-750)	4250

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2009

Tabulka 4.2. Zúčtování příjmu za měsíc únor 2010

Zúčtování příjmu za měsíc únor 2010	
Příjem	5001
+ 34 % pojistné	0
Základ daně	5100
Zaokrouhleno	5100
Záloha na daň	765
Sleva na dani	0
Záloha po slevě	765
K výplatě (5001-765)	4236

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2009

V měsíci lednu odvede zaměstnanec pouze srážkovou daň ve výši 750 Kč, jelikož měl příjem do 5000 Kč. V měsíci únor, kdy měl příjem nad 5000 Kč musí odvést daňovou zálohu ve výši 765 Kč. V obou dvou měsících zaměstnanec neodvádí zdravotní ani sociální pojištění.

Příklad č.2: Zaměstnanec Jan Novák měl podepsáno prohlášení k dani na rok 2009. Pobíral měsíční hrubou mzdu 19000 Kč po dobu 12 měsíců. Zaměstnanec si platil pojistné na soukromé životní pojištění v celkové výši 12000 Kč. Každý měsíc odváděl zálohu na daň ve výši 865 Kč měsíčně. Má jedno dítě Janu Novákovou, na které si uplatňuje daňové zvýhodnění.

Tabulka 4.3. Roční zúčtování daně

1	Úhrn příjmů od všech plátců		228000
2	Úhrn pojistného (§ 6 odst. 13)		77520
3	Dílčí základ daně od všech plátců		305520
6	Nezdanitelné částky § 15	hodnota darů	
5		úroky z úvěru	
6		příspěvky na penzijní pojištění	
7		pojistné na soukromé životní pojištění	12000
8		členské příspěvky člena odborové	
9		úhrada za zkoušky ověřující výsledky	
10	Nezdanitelné částky celkem		12000
11	Základ daně snížený o nezdanitelné částky		293520
12	Vypočtená daň		44025
13	Slevy na dani podle § 35ba odst. 1 zákona	a) na poplatníka	24840
14		b) na manželku	
15		c) na částečnou invaliditu	
16		d) na plnou invaliditu	
17		e) na průkaz ZTP/P	
18		f) na studium poplatníka	
19	Slevy na dani celkem		24840
20	Daň po slevě na dani podle § 35ba		19185
21	Úhrn sražených záloh na dani (po slevě na dani)		10380
22	Přeplatek		x
23	Daňové zvýhodnění	Nárok celkem (12 x 890)	10680
24		Z toho sleva na dani	10680
25		Daňový bonus	0
26	Zúčtování na daň po slevě	Daň po slevě (ř. 20 – ř.24)	8505
27		Rozdíl na dani po slevě (ř.21 – ř.26)	1875
28	Zúčtování měsíčních daňových bonusů	Vyplacené měsíční daňové bonusy	0
29		Rozdíl na daňovém bonusu (ř.25 – ř.28)	0
30	Kompenzace rozdílů na dani a na bonusu	Doplatek ze zúčtování (kladná částka), nedoplatek ze zúčtování (záporná částka)	1875

Zdroj: Zdanění mezd, platů 2008

Za rok 2009 zaměstnanec Jan Novák obdrží doplatek z ročního zúčtování, který činí celkově 1875 Kč. Vyplněné přiznání k dani z příjmů nalezneme v příloze č. 5.

Příklad č.3: Zaměstnanec pobíral v letech 2007, 2008, 2009 a 20010 hrubou mzdu vždy ve výši 30000 Kč. Podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani. Poplatník nemá žádné vyživované dítě.

ROK 2007

1) Výpočet čisté mzdy

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (8%)	2400
Zdravotní pojištění (4,5%)	1350
Základ daně	26250
Zaokrouhlený základ daně	26300
Záloha na daň z příjmů FO	4776
Sleva na dani	600
Daň po slevě	4176
Čistá mzda	22074

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2007

2) Výpočet odvodů pojistného ze mzdy zaměstnance

	Pojistné na soc.	Zdravotní pojištění	Celkem
Zaměstnanec	2400	1350	3750
Zaměstnavatel	7800	2700	10500
Celkem	10200	4050	14250

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2007

3) Účtování

	Text	Částka	Účet	
			MD	D
1	Hrubá mzda	30000	521	331
2	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené zaměstnancem)	2400	331	336
3	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnancem)	1350	331	336
4	Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti	4176	331	342
5	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené	7800	524	336
6	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnavatelem)	2700	524	336
7	Výplata mzdy (bankovním převodem na účet	22074	331	221

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2007

Zaměstnanci náleží měsíční čistá mzda ve výši 22074 Kč. Jeho daňová povinnost je 4176 Kč. Dále je povinen odvést pojistné, které je v celkové výši 3750 Kč. Zaměstnavatel odvádí pojistné ve výši 10500 Kč.

ROK 2008

1) Výpočet čisté mzdy

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (8%)	2400
Zdravotní pojištění (4,5%)	1350
Základ daně = superhrubá mzda	40500
Zaokrouhlený základ daně	40500
Záloha na DPFO (15%)	6075
Sleva na dani	2070
Daň po slevě	4005
Čistá mzda	22245

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2008

2) Výpočet odvodů pojistného ze mzdy zaměstnance

	Pojistné na soc.	Zdravotní pojištění	Celkem
Zaměstnanec	2400	1350	3750
Zaměstnavatel	7800	2700	10500
Celkem	10200	4050	14250

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2008

3) Účtování

	Text	Částka	Účet	
			MD	D
1	Hrubá mzda	30000	521	331
2	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené zaměstnancem)	2400	331	336
3	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnancem)	1350	331	336
4	Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti	4005	331	342
5	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené)	7800	524	336
6	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnavatelem)	2700	524	336
7	Výplata mzdy (bankovním převodem na účet	22245	331	221

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2008

Čistá mzda v roce 2008 je vyšší než v roce 2007 a to o 171 Kč. Je to způsobeno daňovou reformou, kdy se změnila výše slev na dani a také se změnil výpočet čisté mzdy. Daňová povinnost je 4005 Kč a je tedy nižší než v předchozím roce. Výše odvodů na pojistném se nezměnilo ani u zaměstnance ani u zaměstnavatele.

ROK 2009, 2010

1) Výpočet čisté mzdy

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (6,5%)	1950
Zdravotní pojištění (4,5%)	1350
Základ daně = superhrubá mzda	40200
Zaokrouhlený základ daně	40200
Záloha na DPFO (15%)	6030
Sleva na dani	2070
Daň po slevě	3960
Čistá mzda	22740

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2009

2) Výpočet odvodů pojistného ze mzdy zaměstnance

	Pojistné na soc.	Zdravotní pojištění	Celkem
Zaměstnanec	1950	1350	3300
Zaměstnavatel	7500	2700	10200
Celkem	9450	4050	13500

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2009

3) Účtování

	Text	Částka	Účet	
			MD	D
1	Hrubá mzda	30000	521	331
2	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené zaměstnancem)	1950	331	336
3	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnancem)	1350	331	336
4	Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti	3960	331	342
5	Pojistné na soc. zabezpečení (hrazené)	7500	524	336
6	Zdravotní pojištění (hrazené zaměstnavatelem)	2700	524	336
7	Výplata mzdy (bankovním převodem na účet)	22740	331	221

Zdroj: Účetnictví podnikatelů 2009

V roce 2009 a 2010 nejsou žádné rozdíly ve výpočtu mzdy. Proto zaměstnanec obdrží čistou mzdu v obou letech ve výši 22740 Kč. Oproti roku 2008 se mzda zvýšila o 495 Kč, to je způsobeno snížením sazby na pojistné na sociální zabezpečení. U zaměstnance se sazba snížila z 8 % na 6,5%, v tomto příkladě to vychází z 2400 Kč na 1950 Kč. U zaměstnavatele je sazba snížena z 26% na 25%, v tomto příkladě je to z 7800 Kč na 7500 Kč.

Příklad č. 4: Zaměstnanec pobíral hrubou mzdu za roky 2007, 2008, 2009 a 2010 ve výši 30000 Kč. Podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani. Zaměstnanec má 2 vyživované děti, na které si uplatňuje daňové zvýhodnění.

ROK 2007

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (8%)	2400
Zdravotní pojištění (4,5%)	1350
Základ daně	26300
Záloha na daň z příjmů FO	4775
Sleva na dani	600
Daňové zvýhodnění na děti	1000
Daň po slevě	3176
Čistá mzda	23074

Zdroj: vlastní

Zaměstnanci náleží čistá mzda ve výši 23074 Kč. Zaplatil pojistné v celkové výši 3750 Kč. Jeho daňová povinnost činí 3176 Kč.

ROK 2008

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (8%)	2400
Zdravotní pojištění (4,5%)	1350
Základ daně = superhrubá mzda	40500
Záloha na daň z příjmů FO	6075
Sleva na dani	2070
Daňové zvýhodnění na děti	1780
Daň po slevě	2225
Čistá mzda	24025

Zdroj: vlastní

Čistá mzda zaměstnance je o 951 Kč vyšší, než v roce 2007. Zvýšení je způsobeno změnou výpočtu čisté mzdy a výší daňového zvýhodnění na dítě a na poplatníka. Změnou se snížila daňová povinnost, která je pro tento rok 2225 Kč. Pojistné zaměstnanec odvádí stejné jako minulý rok a to 3750 Kč. Daňové zvýhodnění na jedno dítě je 890 Kč.

ROK 2009

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (6.5%)	1950
Zdravotní pojištění (4.5%)	1350
Základ daně = superhrubá mzda	40200
Záloha na daň z příjmů FO	6030
Sleva na dani	2070
Daňové zvýhodnění na děti	1780
Daň po slevě	2180
Čistá mzda	24520

Zdroj: vlastní

Zaměstnanec pobírá v roce 2009 čistou mzdu ve výši 24520 Kč, je tedy o 495 Kč vyšší než v roce 2008. Zvýšení čisté mzdy je způsobeno snížením pojistného na sociální zabezpečení jak u zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. Zaměstnanec celkově odvedl 3300 Kč za pojistné a 2180 Kč byla daň.

ROK 2010

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	30000
Pojistné na sociální zabezpečení (6.5%)	1950
Zdravotní pojištění (4.5%)	1350
Základ daně = superhrubá mzda	40200
Záloha na daň z příjmů FO	6030
Sleva na dani	2070
Daňové zvýhodnění na děti	1934
Daň po slevě	2026
Čistá mzda	24674

Zdroj: vlastní

Čistá mzda zaměstnance je v tomto roce o 154 Kč vyšší než v roce 2009. Zvýšení mzdy je zapříčiněno změnou výše daňového zvýhodnění na dítě z 890 Kč na 967 Kč. Daňová povinnost se snížila na 2026 Kč a výše pojistného, které zaměstnanec odvedl je stejné jako v předchozím roce.

4.2. Vývoj a porovnání mezd

4.2.1. Průměrné mzdy

„Průměrná hrubá měsíční mzda - představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.“¹⁷ Tato průměrná mzda je vlastně aritmetický průměr všech mezd zaměstnanců v České republice. Nevýhodou je, že z toho průměru nevyčteme, kolik lidí pobírá průměrnou mzdu, kolik lidí je pod průměrem a kolik lidí je nad průměrem. Také nám neříká nic o tom, jaké je vlastně nejvyšší mzda a kolik lidí ji pobírá.

Vývoj průměrné mzdy v ČR je ovlivněn hlavně podnikatelskou sférou, protože 80 % zaměstnanců z celkového počtu sledovaných subjektů jsou z podnikatelské sféry¹⁸. Zde je vývoj mezd ovlivněn hospodářskými výsledky firmy, za to u nepodnikatelské sféry¹⁹ závisí vývoj mezd na legislativních krocích vlády a na možnostech státního rozpočtu.

Průměrná mzda je pro běžného člověka pouze orientační, jelikož součet mezd je od všech zaměstnanců, ať to jsou dělníci s minimálními mzdami, tak osoby s vysokoškolským vzděláním na významné pozici. Tedy průměrná mzda nevypovídá o tom, jakou výplatu dostane konkrétní zaměstnanec. Zároveň málo lidí si uvědomí, že průměrná mzda je hrubá a mu je vyplácena mzda čistá, která je už snížena o příslušné částky na ZP a sociální zabezpečení, politiku zaměstnanosti a zálohy na daně z příjmů.

Od prvního čtvrtletí 2009 došlo ve statistice práce a mezd ke změnám v metodice zjišťování a prezentaci výsledků. Jedna se změnila, že údaje jsou zpracovány a zveřejňovány podle nové Klasifikace ekonomických činností – CZ-NACE, která úplně nahradila předešlou OKEČ – odvětvová klasifikace ekonomických činností. „Nově jsou výsledky publikovány jednak za celou populaci podniků, jednak z důvodu srovnatelnosti časových řad i v původním konceptu, tj. bez podnikatelských subjektů do 20 zaměstnanců.

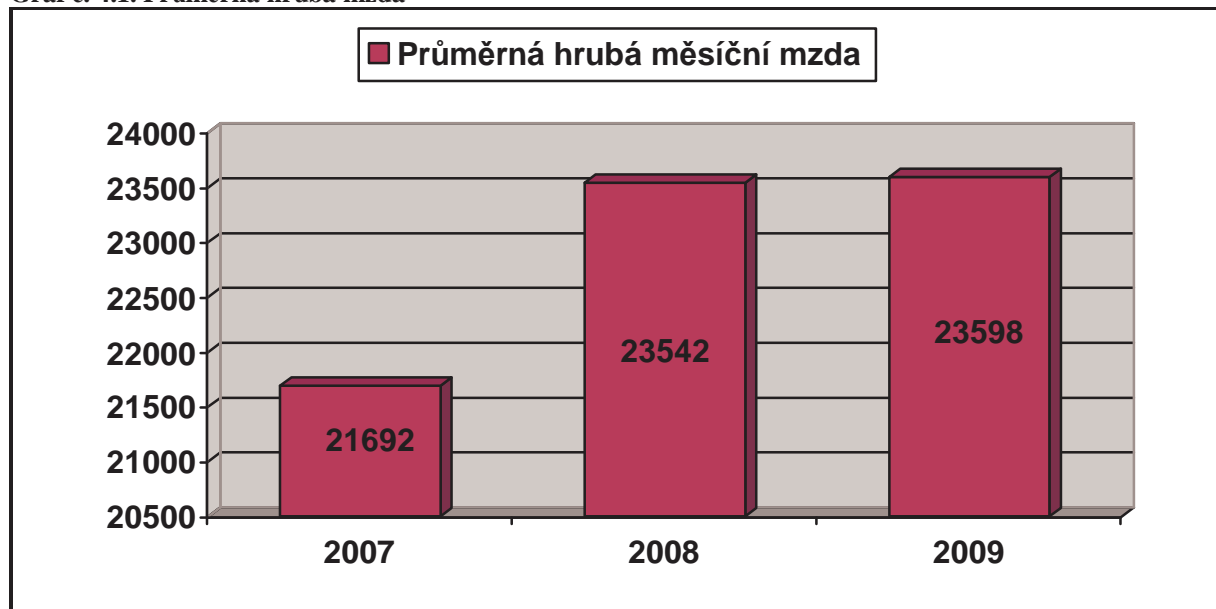
¹⁷ *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnance*, [online], ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda>

¹⁸ s 20 a více zaměstnanci, vč. zaměstnanců u soukromých podnikatelů nezapsaných do obchodního rejstříku, v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců.

¹⁹ bez ohledu na počet zaměstnanců, tj. za zaměstnance organizačních složek státu, příspěvkových organizací částečně financovaných ze státního či územních rozpočtů a institucí, které nehopodaří za účelem zisku

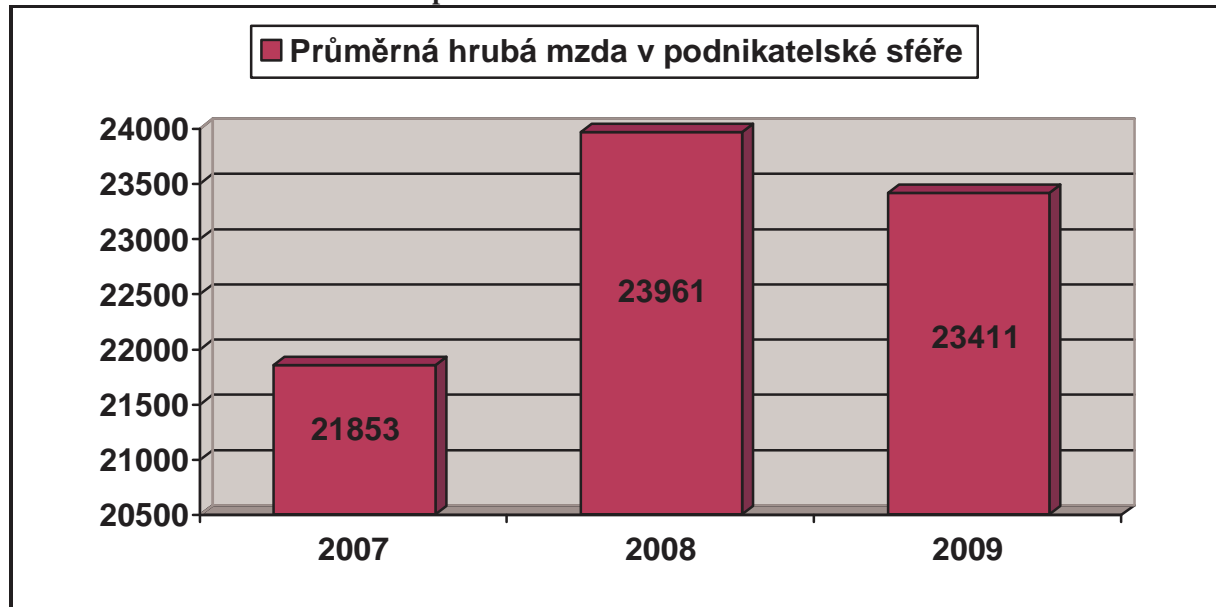
Další změnou je zvýšený důraz na průměrné mzdy zaměstnanců přepočtené na plně zaměstnané, které zohledňují délku pracovního úvazku (dříve byly upřednostňovány průměrné mzdy na fyzické osoby).²⁰

Graf č. 4.1. Průměrná hrubá mzda



Zdroj: /www.czso.cz

Graf č. 4.2. Průměrná hrubá mzda v podnikatelské sféře



Zdroj: /www.czso.cz

²⁰ Rychlá informace, [online] ČSÚ, dostupné z <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030910.doc>>

ROK 2007 – v prvním roce mého srovnání měla nominální průměrná mzda výši 21692 Kč, což byl v meziročním srovnání s předchozím rokem 2006 přírůstek 1485 Kč. V podnikatelské sféře se mzda meziročně zvýšila o 1525 Kč a relativní růst činil 7,5% a v nepodnikatelské sféře se mzda zvýšila o 1333 Kč na 21117 Kč a relativně vzrostla o 6,7%. Nejvyšší nominální průměrnou mzdu 47161 Kč pobírají zaměstnanci v odvětví zabývající se výpočetní technikou. Další odvětví, které pobírají nejvyšší mzdy jsou finanční zprostředkování kromě pojišťovnictví a penzijního financování a výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepelné energie. Naopak nejnižší průměrná mzda ve výši 14965 Kč byla zjištěna v odvětví výroba textilií a textilních výrobků. Také na posledních místech s nejnižší peněžní odměnou jsou také odvětví ubytování a stravování a zemědělství, myslivost a související činnosti.

ROK 2008 – v tomto roce nominální průměrná mzda vzrostla na 23542 Kč, což je meziročně o 1848 Kč více. Růst mzdy v podnikatelské sféře byl 9,6 % a v nepodnikatelské byl růst daleko nižší pouze 4,4 % tedy mzda byla navýšena o 919 Kč na 22037 Kč. Dle klasifikace ekonomických činností vyplývá, že pomyslné žebříčky odvětvích s nejvyššími a nejnižšími průměrnými mzdami se mění jen minimálně nebo vůbec. Na prvních třech místech nastala změna pouze ve výši mezd a to u výpočetní techniky měla mzda výši 51750 Kč, finanční zprostředkování kromě pojišťovnictví byla mzda 47293 Kč a 36273 Kč byla mzda v odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepelné energie. Nejnižší mzdu v tomto roce pobírali zaměstnanci v odvětví výroba textilií a textilních výrobků. Jejich průměrná nominální mzda činila 16146 Kč a to kvůli úbytku počtu zaměstnanců.

ROK 2009 – nominální průměrná mzda činila pouze 23598 Kč, což byl meziroční přírůstek 907 Kč. Velmi nízký růst průměrné mzdy je způsoben poklesem evidenčního počtu zaměstnanců (na přepočtené počty) a to o 239 tisíc, čímž se snížil objem mezd o 2,1%. Největší úbytek pracovních míst byl zaregistrován v průmyslových odvětvích, kde o práci přišlo zhruba 14 % zaměstnanců. Snížení pracovních míst zaznamenaly také v odvětví tržních služeb a to nejvíce v odvětví velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel a administrativní a podpůrné činnosti. V podnikatelské sféře bylo snížení průměrné nominální mzdy o 3,8 % a v nepodnikatelské sféře se mzda zvýšila o 4,7%

„V oblasti mezd byl zaznamenán paradoxně vysoký nárůst průměru na jednoho zaměstnance (o 5,2 %), který je však způsoben jednak posuny struktur zaměstnanosti vzhledem k situaci minulého roku, to znamená propouštěním zaměstnanců s nižšími výdělky

a poklesem nemocnosti, a jednak výplatou akumulovaných mimořádných odměn na konci roku, ke kterým podniky přistoupily z důvodu výhodných daňových podmínek. Plošné zvyšování mezd pracovníkům se vzhledem k přetrvávající nedobré situaci velké části podniků konalo spíše výjimečně.²¹

Z hlediska jednotlivých ekonomických činností (sekce CZ-NACE) pobírali největší mzdy v oborech peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti a také ve výrobě a rozvodu plynu, elektřiny, tepla a klimatizovaného vzduchu, kde toto odvětví mělo nejvyšší nárůst průměrných mezd u odvětví. Nejhůře na tom jsou odvětví ubytování, stravování a pohostinství, zde došlo k poklesu o -0,6 %. Ještě mezi méně placené patří odvětví administrativní a podpůrné činnosti.

ROK 2010 – pro tento rok ještě Český statistický úřad nevydal výši průměrné mzdy za čtvrtletí. Ale podle analytiků poroste její výše pomalu. Odhadují růst nominální mzdy 2 % a růst reálné mzdy pouze 0,5 %. Růst průměrné nominální mzdy v období ekonomické krize je způsoben tím, že zaměstnavatelé propouští více svých zaměstnanců s nižšími mzdami, než ty kteří mají vyšší mzdy.

4.2.2. Nominální a reálný růst

Reálná mzda – nám určuje skutečnou hodnotu mzdy. Říká nám, co vše si můžeme za tuto mzdu koupit. Reálná mzda je vlastně nominální mzda upravená o inflaci²², která je vyjádřena přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen. Její výše je závislá na výši nominální mzdě, úrovni cen zboží a služeb a daňového zatížení. Upravená reálná mzda se používá v podniku i mimo podnik k různým formám ekonomické analýzy. Pomocí reálné mzdy se může porovnávat životní úroveň dvou zemí, nebo růst mezd v jedné zemi, neboť reálná čísla jsou mnohem užitečnější než nominální hodnoty. Růst nebo pokles reálné mzdy nám ukazuje, o kolik % se zvýšil nebo pokles podíl indexu nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen.

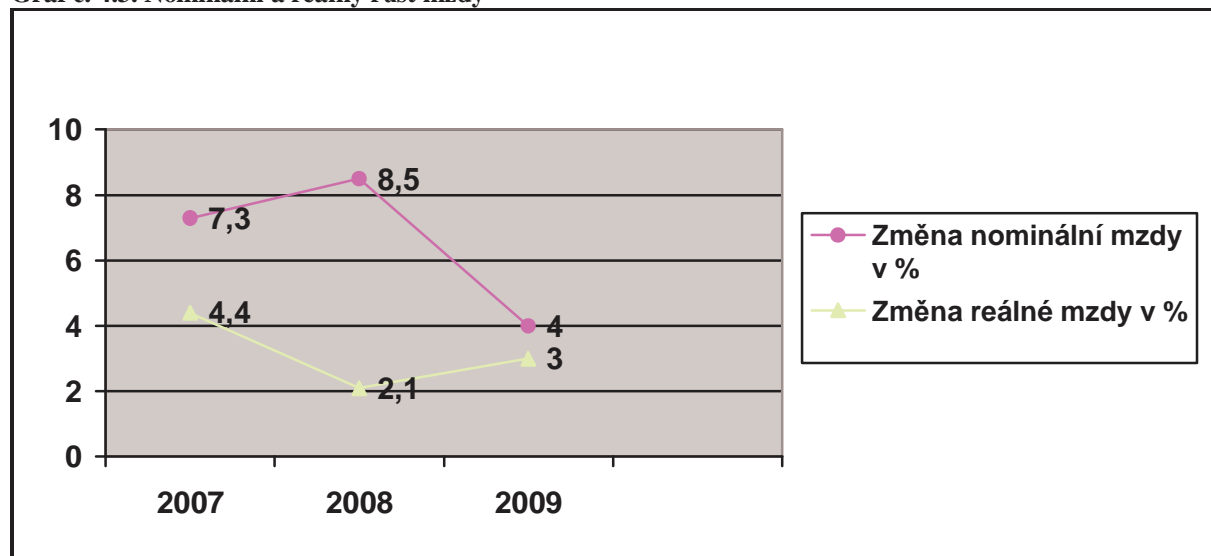
Nominální mzda – nám stanovuje konkrétní částku. Je to tedy částka, kterou zaměstnanci obdrží za vykonanou práci v běžných cenách. Nominální mzdu je možno srovnávat s ostatními nominálními hodnotami např. s nominálním hrubým domácím

²¹ Analýza vývoje průměrných mezd zaměstnanců, [online] ČSÚ, dostupné z <
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/76E00048E0B2> >

²² ekonomický jev, který označuje růst cenové hladiny

produktem. Růst nebo pokles nominální mzdy nám určuje, o kolik % se zvýšila nebo snížila tato mzda v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku.

Graf č. 4.3. Nominální a reálný růst mzdy



Zdroj: /www.czso.cz

ROK 2007 – reálná mzda vzrostla celkově v národním hospodářství o 4,4 % a v podnikatelské sféře o 4,6 %, bylo způsobeno zvýšením spotřebitelských cen o 2,8 %.

ROK 2008 – růst reálné mzdy byl nejnižší za posledních deset let a to pouze 2,1 %, jelikož část mzdového růstu byla znehodnocena rostoucími cenami a to tak, že spotřebitelské ceny se zvýšily o 6,3 %. V podnikatelské sféře mzda vzrostla reálně o 3,1 % naopak je to u nepodnikatelské sféry, kdy reálná mzda se dokonce snížila o 1,8 %.

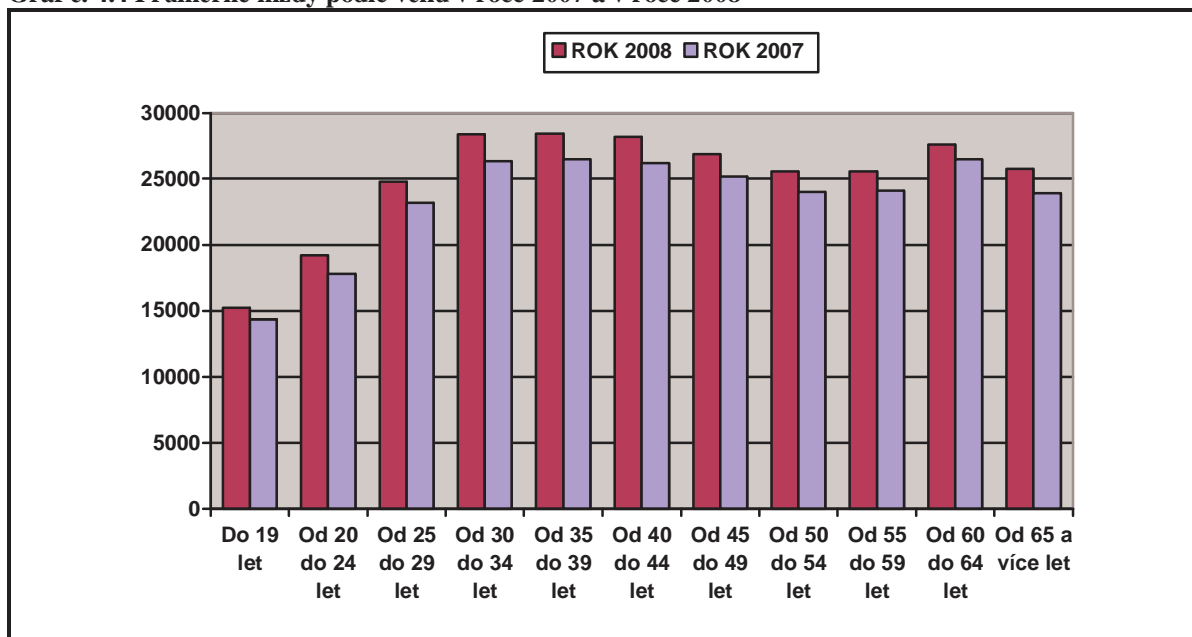
ROK 2009 – růst spotřebitelských cen byl minimální a to pouze 1%. A růst reálné mzdy se oproti minulému roku polepšil a byl 3%. V podnikatelské sféře vzrostla reálná mzda o 2,8 % a v nepodnikatelské sféře vzrostla o 3,7 %.

4.2.3. Mzdy podle věku příjemce

Při rozdělení mezd podle věku zaměstnanců neplatí, že čím vyšší věk, tím vyšší mzda. Maximální mzdu dosahují zaměstnanci ve věku 30 až 40 let, kdy už mají vybudovanou částečně pracovní kariéru a mají nasbírané zkušenosti, jejich mzda se pohybuje kolem 26000 Kč v roce 2007 a v roce 2008 kolem 28000 Kč. Za to nejnižší mzdy získávají mladí lidé ve věku 20 až 24 let a je to způsobeno tím, že lidé teprve pracují na své pracovní kariéře a nemají mnoho zkušeností a dovedností. Jejich mzdy byly průměrně 14354 Kč v roce 2007 a v roce 2008 byly 15252 Kč. Dále je nejnižší mzda ve věku od 60 let, kdy už jsou to starší lidé, kteří nejsou schopni vykonávat tolik práce jako mladí lidé a nebo mají práci s nižším

peněžním ohodnocením. V této věkové kategorii tvoří vyjimku zaměstnanci, kteří dostávají daleko vyšší peníze, jelikož u kvalifikovaných zaměstnanců pracovní kariéra stále trvá.

Graf č. 4.4 Průměrné mzdy podle věku v roce 2007 a v roce 2008



Zdroj: Strukturální mzdová statistika

4.2.4. Mzdy podle pohlaví příjemce

Jak již vidíme z tabulky č 4.4, rozdíly mezi mzdami mužů a žen jsou hodně vysoké. Ze statistik vyplývá, že dlouhodobá průměrná mzda u žen je přibližně tři čtvrtiny mzdy mužů. Rozdíly ve výši odměňování jsou vyvolány především odlišnou strukturou zaměstnanosti nebo tím, že ženy studují jiné obory vzdělání než muži a proto obsazují jiná pracovní místa než opačné pohlaví. Ženy bývají nejčastěji zaměstnány v odvětvích jako je zdravotnictví a sociální péče a vzdělávání, zde jsou mzdy většinou nízké. V přesile v počtu pracovních míst jsou ženy i v nejlépe finančně ohodnoceném odvětví a to finanční zprostředkování, ale zde jsou už rozdíly mezi mzdami mužů i žen, kde muži berou více než ženy. Naopak nejméně žen je zaměstnaných v odvětvích jako je stavebnictví a těžba nerostných surovin. Vyšší mzda u mužů je způsobena také tím, že ženy odpracují měsíčně méně hodin než muži, což je vyvoláno tím, že ženy mají více částečných úvazků, a také odpracují méně přesčasových hodin.

Tabulka č. 4.4 Mzdy podle pohlaví příjemce

	ROK 2007	ROK 2008
Muži	27489 Kč	29628 Kč
Ženy	20648 Kč	21939 Kč
Poměr ženy/muži	75,24 %	74,05 %

Zdroj: strukturální mzdová statistika

4.2.5. Mzda podle vzdělání příjemce

Vzdělání zaměstnance hodně ovlivňuje jeho výši mzdy. Je logické, že čím vyšší vzdělání tak tím je mzda vyšší. Mezi nejlépe placeným vzděláním tedy vysokoškolským a nejnižše placeným vzděláním a to základním je rozdíl přes 10000 Kč. Jaké další rozdíly jsou v mzdách podle vzdělání je uvedeno v tabulce č. 4.5.

Tabulka č. 4.5. Mzdy podle vzdělání příjemce

Vzdělání zaměstnance	ROK 2007	ROK 2008
Základní	16077 Kč	17013 Kč
Střední bez maturity	19324 Kč	20544 Kč
Střední s maturitou	25118 Kč	26763 Kč
Vyšší (pomaturitní)	28327 Kč	30263 Kč
Vysokoškolské	42472 Kč	45566 Kč

Zdroj: strukturální mzdová statistika

5. Závěr

Cíl, který jsem si na začátku své práce určila, jsem splnila částečně, neboť statistické údaje z roku 2010 a některé údaje z roku 2009 nebyly zatím uveřejněny. Z obou pohledů, jak z pohledu legislativního, kde jsem dané vypočtené mzdy porovnávala a určila změny, které je ovlivnily, tak taky z pohledu statistického, kde jsem zjištěné průměrné mzdy porovnávala podle pohlaví, věku nebo vzdělání lidí a zároveň jsem se snažila zjistit změnu jejich výše.

V teoretické části jsem se zabývala vysvětlením základních pojmů, které souvisí se mzdou a s pracovněprávními vztahy.

Ve třetí kapitole jsem charakterizovala způsoby účtování se zaměstnanci a institucemi, se společníky, s účastníky sdružení a se členy družstva. Také jsem zaúčtovala daně a osobní náklady. Z daňového hlediska jsem se věnovala příjmům ze závislé činnosti a způsobům zdanění.

V první polovině praktické aplikace, kde jsem počítala čisté mzdy a účtovala postup výpočtu čisté mzdy za sledované období, jsem zjišťovala změny výpočtu mzdy, změny výše sociálního a zdravotního pojištění, změny sazeb daně, změny slev na dani a změny daňového zvýhodnění na vyživované dítě. Tyto změny v zákonech byly pro zaměstnance k lepšímu, neboť každým rokem se mu výše čisté mzdy navýšila. V roce 2008 bylo součástí reformy veřejných financí změna ve způsobu výpočtu čisté mzdy ze superhrubé mzdy. Tato změna měla dopad na snížení daňové povinnosti. V roce 2009 nastala změna ve výši pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnance i zaměstnavatele. U zaměstnance se sazba snížila na 6,5 % a u zaměstnavatele bylo snížení sazby na 25 %. V roce 2010 se čistá mzda snížila u zaměstnanců, kteří uplatňují daňové zvýhodnění na dítě, jelikož daňové zvýhodnění se zvýšilo na 967 Kč.

Ve druhé polovině čtvrté kapitoly jsem se zabývala vývojem mezd ze statistického pohledu. Zjistila jsem, že vývoj průměrných nominálních mezd za období mého zkoumání se vždy vyvíjel nahoru. I když v roce 2009 průměrná nominální mzda vzrostla pouze o 4 % a to na 23598 Kč, což bylo způsobeno ekonomickou krizí. Ve zbývajících dvou letech 2007 a 2008 byl už růst průměrné nominální mzdy dvakrát větší než v roce 2009. V roce 2007 byla průměrná nominální mzda 21692 Kč, v roce 2008 23542 Kč.

U průměrných nominálních mezd v podnikatelské sféře nemůžu říct, že se mzdy vždy vyvíjely nahoru, neboť v roce 2009 bylo snížení průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře o 550 Kč oproti roku 2008.

Při zkoumání mezd podle klasifikace ekonomických činností k žádnému velkému rozdílu u jednotlivých činností nedošlo. V letech 2007 až 2009 byly vždy na prvních nejlépe

hodnocených příčkách odvětví – finanční zprostředkování, výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepelné energie a výpočetní technika. Nejnížší průměrnou mzdu dosahovali pracovníci v odvětví – výroba textilií a textilních výrobků, ubytování a stravování a také zemědělství.

Dále jsem zjišťovala rozdíly průměrných nominálních mezd podle věku příjemce mzdy za období 2007 a 2008. Došla jsem ke zjištění, že nejvyšší mzdy dosahují příjemci ve věku 30 až 40 let, ale také nejstarší zaměstnanci ve věku 60 až 64 let. Naopak nejnižší mzdu pobírá mladší generace do 25 let.

Z hlediska pohlaví příjemců mezd je stále patrný v letech 2007 a 2008 rozdíl průměrných mezd u mužů a žen. Muži pobírají průměrnou mzdu o jednu čtvrtinu vyšší než ženy.

Jako poslední jsem zkoumala vývoj průměrných mezd z pohledu vzdělání příjemce mzdy. Ve letech 2007 a 2008 dosahovali nejvyšší mzdy zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. Logicky nejnižší mzdu pobírali zaměstnanci se základním vzděláním.

Seznam použité literatury

Knihy, příspěvky ve sborníku

1. KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti 2008-2009*. 1.vyd. Praha:Aspi, a.s., 2008. 428 s. ISBN: 978-80-7357-338-6
2. KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2009*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2009. 634 s. ISBN: 978-80-7357-419-2
3. PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2008*. 16 vyd. Olomouc: Anag, 2008. 439 s. ISBN 978-80-7263-433-0
4. ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2
5. TOMŠÍ, T. *Mzdy, předpisy a praxe 2005*. 3. vyd. Olomouc: Anag 2005.400 s. ISBN 80-7263-254-x
6. TOMŠÍ, T. *Mzdy a mzdové systémy*. vyd. 1. Praha: Aspi. 2008. 336 s. ISBN: 978-80-735-7-340-9
7. VYBÍHAL, V. A KOLEKTIV. *Mzdové účetnictví 2010 – praktický průvodce*. 13. vyd. Praha: Grada 2010. 448 s. ISBN: 978-80-247-3347-0

Elektronická publikace

1. *Rychlá informace 2007*, [online] ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030608.doc>
2. *Rychlá informace 2008*, [online] ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030909.doc>
3. *Rychlá informace 2009*, [online] ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030910.doc>
4. *Analýza vývoje průměrných mezd zaměstnanců*, [online], ČSÚ, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/76E00048E0B2> >
5. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnance*, [online], ČSÚ, dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda
6. *Mzdy*, [online] Měšec, dostupné z <http://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/mzdy/>
7. *Pracovněprávní vztahy*, [online] Výplata, dostupné z <http://www.vyplata.cz/zamestnanec/pracovnepravnivztahy.php>

Právní předpisy

1. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě
2. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
3. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam zkratk a symbolů

č.	číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
Kč	korun českých
např.	například
odst.	odstavec
%	procento
§	paragraf
Sb.	sbírka
SP	sociální pojištění
s.	strana
ZP	zdravotní pojištění

Seznam grafů

Graf č. 4.1. Průměrná hrubá mzda.....	38
Graf č. 4.2. Průměrná hrubá mzda v podnikatelské sféře	38
Graf č. 4.3. Nominální a reálný růst mzdy.....	41
Graf č. 4.4 Průměrné mzdy podle věku v roce 2007 a v roce 2008	42

Seznam tabulek

Tabulka 3.1. Zaokrouhlení a způsob zdanění	26
Tabulka 3.2. Slevy na dani.....	27
Tabulka 3.3. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě.....	27
Tabulka 3.4. Postup výpočtu daňové povinnosti.....	28
Tabulka 3.5. Postup výpočtu daňové povinnosti	28
Tabulka 4.1. Zúčtování příjmu za měsíc leden 2010.....	29
Tabulka 4.2. Zúčtování příjmu za měsíc únor 2010.....	29
Tabulka 4.3. Roční zúčtování daně	31
Tabulka č. 4.4 Mzdy podle pohlaví příjemce.....	43
Tabulka č. 4.5. Mzdy podle vzdělání příjemce	43

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 7. května 2010

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Sadová 1370, Hluk 687 25

Seznam příloh

Příloha č. 1. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví zaměstnanců

Příloha č. 2. Průměrné hrubé měsíční mzdy a vývoj mezd podle pohlaví

Příloha č. 3. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání zaměstnanců

Příloha č. 4. Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví

Příloha č. 5. Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Příloha č. 1. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví zaměstnanců

Věk zaměstnance	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
do 19 let	10 348	10 963	11 818	12 394	13 272	14 354	15 252
od 20 do 24 let	13 980	14 633	15 032	15 637	16 587	17 772	19 241
od 25 do 29 let	17 531	18 767	19 462	20 644	21 711	23 203	24 797
od 30 do 34 let	19 176	20 603	21 675	22 985	24 292	26 315	28 373
od 35 do 39 let	19 172	20 505	21 699	22 735	24 500	26 455	28 434
od 40 do 44 let	18 434	20 030	21 411	22 816	24 284	26 185	28 183
od 45 do 49 let	18 213	19 512	20 701	21 917	23 244	25 157	26 838
od 50 do 54 let	17 724	19 243	20 159	21 223	22 440	23 990	25 547
od 55 do 59 let	19 018	20 177	21 045	21 856	22 662	24 078	25 548
od 60 do 64 let	20 719	22 693	23 666	24 833	25 242	26 467	27 576
od 65 a více let	15 409	16 664	18 202	19 994	21 475	23 917	25 729
průměrný věk	41,96	41,99	41,81	41,76	41,64	41,48	41,56
Muži							
Celkem	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
do 19 let	10 914	11 453	12 390	12 956	13 855	14 995	16 122
od 20 do 24 let	14 779	15 305	15 738	16 317	17 247	18 705	20 277
od 25 do 29 let	18 673	19 884	20 479	21 651	22 705	24 249	26 127
od 30 do 34 let	21 791	23 203	24 376	25 743	26 949	28 952	31 231
od 35 do 39 let	22 600	24 320	25 612	26 651	28 814	31 013	33 535
od 40 do 44 let	21 460	23 492	24 986	26 715	28 520	30 882	33 394
od 45 do 49 let	21 068	22 732	23 947	25 443	27 028	29 221	31 544
od 50 do 54 let	20 338	22 248	23 164	24 322	25 591	27 468	29 356
od 55 do 59 let	20 042	21 429	22 409	23 384	24 605	26 219	28 154
od 60 do 64 let	22 115	23 874	24 878	25 983	26 240	27 530	28 953
od 65 a více let	16 801	18 392	20 144	22 163	23 317	26 111	28 156
průměrný věk	42,06	42,06	41,75	41,71	41,49	41,34	41,38
Ženy							
Celkem	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
do 19 let	9 723	10 209	10 570	11 237	12 072	13 076	13 361
od 20 do 24 let	13 035	13 863	14 123	14 699	15 577	16 374	17 679
od 25 do 29 let	15 633	16 976	17 821	19 088	20 159	21 596	22 794
od 30 do 34 let	15 238	16 615	17 159	18 306	19 747	21 691	23 321
od 35 do 39 let	15 100	16 158	16 975	17 939	19 122	20 549	21 763
od 40 do 44 let	15 246	16 533	17 559	18 545	19 694	21 041	22 517
od 45 do 49 let	15 353	16 376	17 374	18 286	19 355	20 896	21 979
od 50 do 54 let	15 100	16 288	17 106	18 026	19 159	20 381	21 648
od 55 do 59 let	16 892	17 864	18 695	19 381	19 769	20 947	21 999
od 60 do 64 let	15 567	18 032	19 017	20 031	21 483	22 684	22 957
od 65 a více let	11 866	12 075	13 539	14 459	16 753	18 066	19 461
průměrný věk	41,83	41,90	41,89	41,83	41,84	41,67	41,80

Zdroj: strukturální mzdová statistika 1

Příloha č. 2. Průměrné hrubé měsíční mzdy a vývoj mezd podle pohlaví

Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 – 2008

průměrná mzda v Kč	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Ženy	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
poměr Ž/M (%)	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43	75,24	74,05

medián mezd v Kč	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447
Ženy	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380
poměr Ž/M (%)	81,13	81,43	80,94	81,14	81,71	80,18	79,28

Distribuce mezd mužů a žen v roce 2008

v Kč

k v a n t i l y	P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9.decil	P95 95.percentil
Celkem	10 935	12 805	16 854	22 217	29 368	40 332	52 319
Muži	12 486	14 930	18 988	24 447	32 276	45 335	59 849
Ženy	10 133	11 456	14 638	19 380	25 305	33 196	41 004
poměr Ž/M (%)	81,16	76,73	77,09	79,28	78,40	73,22	68,51

Zdroj: strukturální mzdová statistika

Příloha č. 3. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání zaměstnanců

Vzdělání zaměstnance	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem							
Celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
základní	12 070	12 786	14 086	14 157	15 183	16 077	17 013
střední bez maturity	14 409	15 242	16 262	16 925	17 882	19 324	20 544
střední s maturitou	18 514	19 909	21 298	22 267	23 455	25 118	26 763
vyšší (pomaturitní)	20 431	21 548	23 932	25 211	26 521	28 327	30 263
vysokoškolské	31 835	33 678	35 067	36 788	39 470	42 472	45 566
<i>neuvedeno</i>	19 974	21 162	19 076	20 046	20 498	22 449	22 949
Muži							
Celkem	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
základní	14 068	15 121	16 298	16 598	17 850	18 544	19 556
střední bez maturity	15 769	16 728	17 824	18 554	19 566	21 233	22 643
střední s maturitou	21 268	22 858	24 202	25 261	26 562	28 417	30 462
vyšší (pomaturitní)	24 858	25 476	28 623	29 672	31 432	33 084	35 322
vysokoškolské	36 588	39 136	40 150	41 867	44 994	48 343	52 097
<i>neuvedeno</i>	22 773	24 215	20 920	22 390	22 974	24 849	26 239
Ženy							
Celkem	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
základní	10 761	11 337	12 607	12 422	13 336	14 258	15 032
střední bez maturity	11 244	11 897	12 919	13 443	14 174	15 210	16 150
střední s maturitou	16 308	17 515	18 710	19 595	20 619	21 984	23 259
vyšší (pomaturitní)	17 955	19 178	20 296	21 669	22 820	24 575	26 156
vysokoškolské	23 834	25 541	27 037	28 637	30 759	33 270	35 218
<i>neuvedeno</i>	17 515	18 530	15 999	(16 389)	17 965	19 920	19 665

Zdroj: strukturální mzdová statistika

Příloha č. 4. Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví

Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví - sekce CZ-NACE ²³

v Kč, na přepočtené počty

ODVĚTVÍ NH podle CZ-NACE	2007				2008				2009			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	14 197	15 511	16 475	18 451	15 793	16 883	18 128	19 276	15 911	17 015	18 430	19 212
B+C+D+E <i>Průmysl a stavebnictví</i>	18 956	20 250	19 967	21 962	21 152	21 995	21 370	23 177	21 416	22 444	22 555	24 821
B Těžba a dobývání	23 226	25 869	23 551	30 318	27 030	28 805	25 955	35 382	25 358	26 603	25 843	34 256
C Zpracovatelský průmysl	18 574	19 807	19 621	21 294	20 629	21 514	20 954	22 331	20 806	21 940	22 078	23 852
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	28 938	30 126	29 469	36 101	35 689	33 240	32 900	39 106	39 377	35 291	36 327	45 505
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	18 089	19 589	19 083	22 024	20 224	21 284	20 653	23 566	21 087	21 900	21 474	25 050
F Stavebnictví	17 429	18 686	19 100	20 795	19 542	20 609	21 161	23 116	19 716	21 693	21 866	24 381
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	18 536	19 591	19 776	21 651	20 647	21 562	21 393	23 412	20 919	21 616	21 693	23 568
H Doprava a skladování	19 341	20 700	20 631	21 953	21 171	23 065	23 043	24 521	22 508	23 414	23 900	24 614
I Ubytování, stravování a pohostinství	11 452	12 104	12 367	12 798	12 479	12 908	13 070	13 703	12 428	13 077	12 919	13 478
J Informační a komunikační činnosti	37 528	37 128	38 370	39 413	41 863	39 914	41 244	44 227	43 154	41 799	42 395	45 848
K Peněžnictví a pojišťovnictví	47 687	42 480	38 877	40 680	54 052	42 230	41 821	44 643	53 972	44 411	43 959	48 291
L Činnosti v oblasti nemovitostí	20 066	20 478	20 014	22 554	20 256	21 491	20 928	24 038	20 973	22 375	22 666	26 622
M Profesní, vědecké a technické činnosti	24 753	26 552	26 381	30 359	28 776	30 337	29 649	34 768	31 737	30 253	30 584	36 766
N Administrativní a podpůrné činnosti	14 449	15 105	15 230	16 405	15 931	16 219	16 613	17 951	16 189	16 456	16 660	18 236
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	23 622	24 694	24 726	27 128	24 338	25 492	25 696	29 271	25 241	26 294	26 783	29 798
P Vzdělávání	19 321	20 844	20 939	23 894	19 937	21 489	21 555	25 323	20 893	22 672	22 972	27 205
Q Zdravotní a sociální péče	18 989	19 916	20 399	21 337	20 135	20 822	21 316	22 985	21 363	22 363	22 964	25 299
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	16 827	17 908	17 607	19 205	17 840	18 500	18 396	20 327	18 216	19 427	19 621	20 951
S Ostatní činnosti	16 116	17 183	17 192	18 744	17 819	18 262	18 149	20 018	17 650	18 413	18 341	19 883

Zdroj: strukturální mzdová statistika

²³ Údaje se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce. Zahrnuty nejsou osoby vykonávající veřejné funkce, např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů, soudci aj. V údajích o průměrných mzdách se jedná o mzdy v tomto období zúčtované k výplatě.

